

SOF 2009

**STRATEGI PEMBERDAYAAN PEMUDA
(STUDI KASUS : KARANG TARUNA TINGKAT PROPINSI
DKI JAKARTA)**

TESIS

**RIDWAN
0606023412**



T
24974

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
KAJIAN STRATEGIK PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN**

**JAKARTA
JUNI 2008**

**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS INDONESIA**

**STRATEGI PEMBERDAYAAN PEMUDA
(STUDI KASUS : KARANG TARUNA TINGKAT PROPINSI
DKI JAKARTA)**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

**RIDWAN
0606023412**



**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
KAJIAN STRATEGIK PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN**

**JAKARTA
JUNI 2008**

UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI PENGAJIAN KETAHANAN NASIONAL
KONSENTRASI KAJIAN STRATEGIK PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Ridwan
NPM : 0606023412
Tanda Tangan :
Tanggal : 25 Juni 2008

ABSTRAK

Ridwan, Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan, Universitas Indonesia.2008

Tesis : "Strategi Pemberdayaan Pemuda, (Studi Kasus : Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta)"

Daerah Khusus Ibukota Jakarta adalah ibukota Negara Republik Indonesia, dimana pusat pemerintahan dan gejolak di Jakarta sangat mempengaruhi kehidupan bernegara, dapat disimpulkan Jakarta adalah Jantungnya Negara Indonesia. Keberhasilan menciptakan iklim kondusif di Jakarta sangat berpengaruh terhadap kondusifnya negara.

Berdasarkan Data Sensus Ekonomi Nasional (Susenas) Tahun 2006 jumlah pemuda di Jakarta berjumlah 3,95 juta jiwa, jumlah penduduk Jakarta 7,59 juta jiwa (sumber pemda DKI Jakarta), hal ini berarti jumlah pemuda jika dibandingkan dengan jumlah penduduk Jakarta sebesar hampir 50 %. Sebuah potensi yang berisi tantangan maupun ancaman. Dari data Susenas juga di dapati 83.09 % pemuda Jakarta tidak lagi berpartisipasi dalam pendidikan.

Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Tahun 2006, menyatakan jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Jakarta (TPAK) di DKI Jakarta cukup tinggi, yaitu sebesar 67%. Dimana jumlah pengangguran terbuka sebesar 16,7 %, pengguna terbesar Narkoba cukup tinggi 23,4 % pemuda pernah menggunakan Narkoba, pengidap HIV sangat Tinggi.

Jika Pengangguran dan penyakit sosial ini dibiarkan di kalangan pemuda, akan berdampak pada keresahan sosial, pemuda mudah di jadikan obyek dan menjadi ancaman bagi Pemda dan selanjutnya berlanjut kepada permasalahan nasional. Pergantian Pemerintahan di Indonesia, terjadi di Jakarta dan pelaku sejarahnya adalah pemuda. Pemuda dan Jakarta adalah dua kata yang strategis, untuk itu pemberdayaan pemuda adalah tanggung jawab semua pihak.

Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta (KT DKI Jakarta), adalah Organisasi Sosial Kepemudaan dan lembaga yang peduli terhadap pemberdayaan pemuda. KT DKI Jakarta telah melakukan proses pemberdayaan pemuda, dari perencanaan, implementasi maupun pengevaluasian Program. Dalam menjalankan visi misinya melakukan strategi kemitraan dengan lembaga/instansi lain, hal ini di lakukan untuk mengatasi keterbatasan sumber daya yang dimiliki KT DKI.

Dalam menjalankan Pemberdayaan Pemuda, KT DKI Jakarta melakukan tiga langkah yaitu : proses penyadaran, proses pengkapasitasan, dan proses pemberdayaan. Proses pemberdayaan yang dilakukan terhadap pemuda, sudah berjalan, namun di rasakan kurang optimal. Untuk itu perlu dilakukan pengevaluasian sehingga menjadi bahan masukan untuk strategi ke depan.

Dari Penelitian, strategi kedepan yang dilakukan untuk proses pemberdayaan pemuda: Menjalin kerjasama dengan instansi dengan lebih massif, senantiasa menyebarkan nilai-nilai Karang Taruna ke semua organisasi, meningkatkan kesolidan internal Karang Taruna, memprioritaskan kegiatan yang berdampak langsung pada pemberdayaan pemuda dan melakukan peningkatan pada volume kegiatan dan varian kegiatan sesuai dengan psikologi pemuda.

Kata Kunci : Strategi, Pemberdayaan pemuda

ABSTRACT

Ridwan, *Strategik Studies for Leadership*, Universitas Indonesia.2008

Tesis : “ Youth Empowering Strategic, case study with karang taruna provinsi DKI Jakarta”

Capital City, Jakarta, as the special city in Indonesia. Jakarta is the center of government, thus if there is a dispute, there will be great impact to the country. Jakarta is obviously as the heart of the country, Indonesia. Being success in making positive political-situation will give stable situation to the country.

Based on national statistic in economic 2006, there are 3.95 million youths, whereas citizen Jakarta are 7.95 million (local government/*Pemda* DKI Jakarta). It means youths compare to the Jakarta citizen is 50:50. Half of the local citizens are young peoples. This fact can be a challenge but also a barrier. The same statistic states also 83.9% youths are not studying.

If we do not pay attention to these problems--unemployed and social problems—in youths of Jakarta, they will be social gaps. Youths will be easily manipulated as an object and it will be a threatened to the local government. Thus, it will impact also the national government, there will be government impeachment, occurred in Jakarta and the actors are the youths of Jakarta. Youth and Jakarta are so united and strategic. Thus maximizing the young competence is the responsibility of all of us.

Karang Taruna DKI Jakarta(*KT DKI Jakarta*- Association of Youth Jakarta), is a social institution of young Jakarta, which really cares to the youth optimization. *KT DKI* has proceeded young optimization, starting from planning, implementing and program evaluation. In ruling the vision and mission, *KT DKI* has maintained the relationship with other institutions. This is the way to solve the Manpower problems.

In processing the youth optimization, *KT DKI* has three optimizing steps: Process of realizing, process of maximizing the ability, and process of optimizing. Optimizing process has taken to the youths, but there are still some problems, so the evaluation is a need to make this better in the future.

Based on the research held, there is a good strategy to be held in the future in order to optimizing the youths: Making cooperation to other institutions massively. Spreading the positive values of *KT* to all organizations; improving the internal trust among *KT* members. Make every event priority, which has direct impact in optimizing the youths. Yet, more activities and various events based on youths needs psychologically.

Key words : Strategy, Youth Empowerment.

UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI PENGAJIAN KETAHANAN NASIONAL
KONSENTRASI KAJIAN STRATEGIK PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : RIDWAN
NPM : 0606023412
JUDUL TESIS : STRATEGI KEPEMIMPINAN PEMUDA
(Studi Kasus Karang Taruna Tingkat Provinsi
DKI Jakarta)

Telah Disetujui
Pembimbing



(Dr. Chandra Wijaya, MM, M.Si)

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

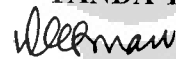
Nama : Ridwan
NPM : 0606023412
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional.
Kekhususan : Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan.
Judul Tesis : Strategi Pemberdayaan Pemuda (Studi Kasus Karang Taruna Tingkat Provinsi DKI Jakarta

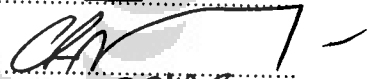
Telah berhasil di pertahankan di hadapan Dewan Penguji dan di terima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains Pada Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Wan Usman, MA.
Pembimbing : Dr. Chandra Wijaya, M.Si, MM.
Penguji : Dr. Muhammad Budi Setiawan, M.Eng.

TANDA TANGAN







Jakarta, 25 Juni 2008

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran yang kuasa, Allah SWT akan selesainya penulisan tesis ini, ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Dr. Chandra Wijaya, MM. M.Si, selaku Pembimbing yang luar biasa menginspirasi penulis.
2. Teman-teman S2 UI yang kompak terutama, Pak Agus Komarudin, Asral, Apud dan Minarni yang saling memotivasi hingga selesainya tesis ini.
3. Bp. Ir. H. Ami Taher, yang memberikan kesempatan penulis untuk meninggalkan tugas kantor demi selesainya tesis ini.
4. Teman-teman di Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta yang banyak membantu mensupport data kepada penulis.
5. Kepada Kementerian Pemuda dan Olahraga yang memberikan beasiswa bagi penulis serta seluruh Dosen Universitas Indonesia yang memberikan ilmu yang tak ternilai harganya.
6. Kepada keluarga yang setia, Mama, kakak dan adikku yang memberikan semangat yang tiada tara.
7. Dan yang tak terlupakan istriku sayang dan 4 malaikat kecilku (Kakak Syakira, Tete Naila, Uni Faaza dan Ahsan) yang bersabar menunggu bersama do'a dan harapan.
8. Teman-Teman dari Lembaga Siner-G Indonesia, Nurhadi, Sobirin, Nurhadi Subchi, kepada mereka seluruh ide, inspirasi dan kreativitas menjadi hidup diiringi canda dan tawa.
9. Dan yang dapat penulis tuliskan satu persatu.

Semoga tesis ini bermanfaat, dan mendapat berkah dari yang kuasa.

Dari hamba yang lemah, *keep spirit with*
Ridwan.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Khusus Tesis ini kupersembahkan untuk,

Mama dan Almarhum Papa,

Istriku Sayang, Lilis Kurniasih

*Dan 4 malaikat Kecilku,
Kakak Syakira, Teteh Naila, Uní Faaza, dan Ahsan.*

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul	i
Pernyataan Orisinalitas	iii
Abstrak	iv
Lembar Persetujuan Tesis	vi
Lembar Pengesahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Fokus	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
 BAB II KERANGKA TEORI	
2.1 Manajemen Strategik	10
2.1.1 Definisi dan konsep strategi	10
2.1.2 Manajemen Strategik dan tahapannya	11

2.1.3. Kerangka Analisis Strategik.....	17
2.2 Pemberdayaan Masyarakat sebuah strategik.....	19
2.3 Pemberdayaan dan Intervensi komunitas.....	23
2.4 Proses pemberdayaan Masyarakat.....	25
2.5 Organisasi lokal sebagai media pemberdayaan.....	28
2.6 Pengertian Implementasi kebijakan public.....	39
2.6.1. Komunikasi.....	41
2.6.2 Sumber Daya.....	43
2.6.3 Sikap Pelaksana.....	44
2.6.4. Struktur Birokrasi.....	45
2.7 Keberhasilan Implementasi Kebijakan.....	46
2.8 Pemuda dan Perkembangan Psikologi.....	48
2.9 Penjelasan tentang Kerangka Teoritik.....	50
2.10 Pertanyaan Penelitian.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	54
3.2 Metode Pengumpulan data.....	54
3.3 Informan.....	55
3.4 Analisis Data.....	56
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	52
BAB IV GAMBARAN OBYEK PENELITIAN	
4.1 Kondisi dan Karakteristik Kota Jakarta.....	59
4.2 Mengenal Karang Taruna.....	67
4.2.1 Pola Kaderisasi Karang Taruna.....	72

4.2.2 Bentuk Forum Pertemuan Karang Taruna.....	75
4.2.3 Pemimpin Organisasi dan Kepengurusan.....	76
4.3 Mitra Karang Taruna	81
BAB V ANALISA TEMUAN LAPANGAN	
5.1 Eksistensi Karang Taruna di mata <i>Stakeholder</i>	85
5.2 Program Pemberdayaan Karang Taruna.....	89
5.3 Tahapan Pemberdayaan Pemuda.....	90
5.4 Model Kemitraan melalui program Usaha Ekonomi	101
5.5 Evaluasi dari Implementasi Program.....	106
5.6 Karang Taruna DKI Dalam analisa SWOT.....	114
5.6.1 Analisa lingkungan luar organisasi.....	116
5.6.2 Analisa lingkungan dalam organisasi.....	125
5.7 Strategi Kedepan untuk Pemberdayaan Pemuda.....	136
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	144
6.2 Saran	146
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

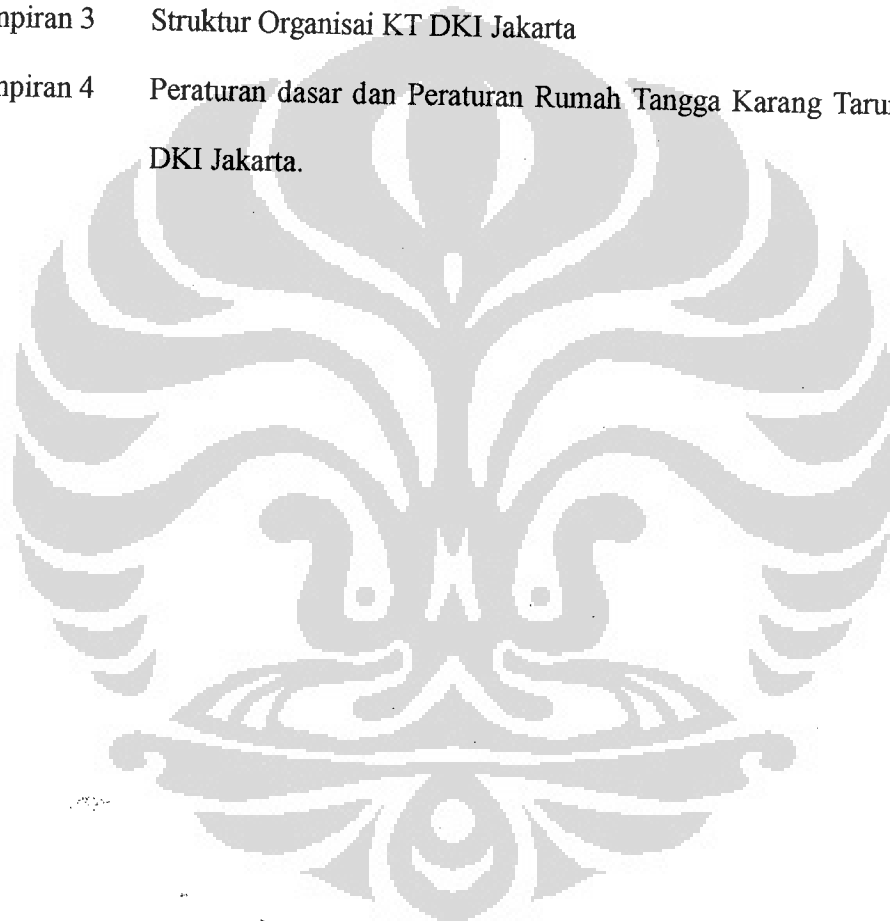
Tabel	Judul Tabel	Halaman
2.1	Diagram Matrik SWOT.....	16
2.2	Tahap Intervensi Pemberdayaan Masyarakat.....	27
2.3	Peranan dan Keterampilan profesi CD Worker.....	37
2.4	Teknik Pekerjaan Sosial	39
5.1	Jumlah Penduduk Jakarta.....	60
5.2	Jumlah Pemuda Jakarta dan provinsi di sekitarnya.....	62
5.3	Matrik Internal Factor analysis Summary (IFAS)	63
5.4	Matrik External Factor analysis Summary (EFAS)	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Gambaran sederhana tentang konsep strategi.....	13
2.2 Manajemen Strategik.....	16
2.3 Kerangka Analisis Strategik.....	17
2.4 Tiga Tahap Pemberdayaan.....	20
5.1 Matrik SWOT.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Ijin Permohonan Melakukan Penelitian dari UI ke Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta
- Lampiran 2 Pelaporan Dinas Bintal Kesos. DKI Jakarta
- Lampiran 3 Struktur Organisasi KT DKI Jakarta
- Lampiran 4 Peraturan dasar dan Peraturan Rumah Tangga Karang Taruna DKI Jakarta.



BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang.

“Peradaban kita akan menemui ajal bila tindakan generasi muda kita yang keterlaluhan dibolehkan berlanjut”, ini bukan kata-kata nabi modern tentang kiamat, kata-kata ini ditemukan dalam sebuah buku kuno di Ur (Robert H. Lauer: 2001). Kalimat tersebut mencerminkan pendapat tentang urgensi pemuda dalam alur sejarah sebuah bangsa.

Sudah menjadi rumus sejarah, peranan pemuda sangat di penting dalam kelahiran sebuah bangsa, termasuk Indonesia. Harus diakui, gerakan pemuda sangat berperan dalam memelopori gerakan nasional guna mencapai kemerdekaan. Tidak hanya itu pemuda juga berperan aktif mengisi kemerdekaan dan memotori perubahan suatu bangsa.

Dalam Prespektif Ketahanan Nasional, khususnya di era globalisasi, dimana Tantangan, Hambatan, Gangguan dan Rintangan (HTAG) menjadi bagian yang tak terpisahkan, posisi pemuda Indonesia sangatlah strategis, khususnya pemuda yang tinggal di kota besar seperti ibukota Jakarta. Ibu kota merupakan pusat pemerintahan, denyut nadi jalannya pemerintahan sangat dirasakan di ibukota, bahkan pergolakan dari pemberontakan hingga pergantian rezim sebuah pemerintahan suatu negara selalu terletak di ibukota dan biasanya selalu di pelopori oleh pemuda. Wan Usman menyatakan Ancaman terhadap daya tahan bangsa untuk tatap tegak setara dengan bangsa-bangsa lain di dunia, tetap saja ada apabila sumber daya manusia tidak segera dibenahi, apabila kita tidak cepat

mengantisipasi, kita akan kalah bersaing dan menjadi kuli di negeri sendiri (Wan Usman: 2003)

Oleh karenanya, ibu kota dan pemuda memiliki nilai yang sangat strategis untuk diperhatikan secara lebih. Untuk itu peran Pemimpin untuk mencurahkan perhatian kepada pemuda sangatlah penting, apalagi pemuda yang tinggal di ibukota, sebuah jantung Negara. Peran Pemimpin sangatlah penting dalam merencanakan perubahan menuju negara yang kuat dan mampu sejajar dengan negara-negara lain. Richard D Mason (1990) menyatakan bahwa pemimpin ialah pihak yang berkepentingan untuk menciptakan sebuah strategi baru untuk sebuah organisasi dalam merencanakan perubahan.

Momentum Reformasi di Indonesia memberikan ruang yang cukup memadai bagi penciptaan masyarakat sipil dalam kehidupan pemerintahan, bermasyarakat dan bernegara yang memiliki nilai-nilai *good governance*, adapun nilai-nilai tersebut antara lain adalah rakyat terlibat dalam pengambilan keputusan publik, baik langsung maupun tidak langsung (*participation*). Adanya kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu (*rule of law*), adanya transparansi (*transparency*), adanya lembaga-lembaga yang responsif terhadap stakeholder (*responsiveness*), adanya pemimpin dan publik yang memiliki visi pengembangan manusia yang luas dan jauh ke depan beserta tata cara pengelolaan yang baik sejalan dengan apa yang di butuhkan dalam kondisi yang ada (*strategic vision*). (Ahmad Doli Kurnia: 2005)

Kondisi yang berdasar nilai-nilai di atas tentunya tidak muncul secara tiba-tiba. Ia adalah hasil dari akumulasi proses-proses yang melibatkan seluruh elemen masyarakat, termasuk di dalamnya kelompok pemuda. Posisi pemuda menjadi sangat strategis karena selalu diharapkan sebagai dinamisator perubahan, baik sosial ekonomi, politik, maupun budaya. Dengan demikian pemberdayaan

pemuda dalam rangka meningkatkan kapasitas dan peran pemuda menjadi salah satu kunci dalam keberhasilan reformasi.

Namun, di era globalisasi seperti sekarang ini, eksistensi bangsa Indonesia sedang dalam pertarungan. Tantangan kehidupan berbangsa dan bernegara semakin kompleks. pemuda Indonesia terlingkupi masalah, antara lain rendahnya akses dan kesempatan memperoleh pendidikan, rendahnya tingkat partisipasi angkatan Kerja (TPAK), rendahnya tingkat kewirausahaan pemuda, tingginya pengangguran, maraknya masalah sosial seperti premanisme, narkoba, psikotropika, AIDS, Pengaruh budaya asing, krisis jati diri, dan penyaluran aspirasi yang bersifat destruktif, dan mudah di provokasi.

Data Sakernas tahun 2006 menyatakan jumlah penduduk 15 s/d 35 tahun, berjumlah 85, 26 juta data tersebut meningkat cukup tinggi jika di bandingkan dengan dengan data Biro pusat statistic tahun 2003 yang menyatakan jumlah pemuda usia 15 s/35 tahun berjumlah 79,9 juta atau 37,9 % dari jumlah penduduk Indonesia (213, 8 juta jiwa) sebuah potensi, harapan sekaligus tantangan. Problematika pemuda yang kompleks dari yang bersifat sosial seperti krisis mental, krisis eksistensi dan krisis identitas sampai kepada persoalan ekonomi seperti pengangguran dan kemiskinan. Perkembangan empiris mengarahkan kecenderungan adanya ancaman pada posisi strategis pemuda, oleh karena itu pemuda perlu mendapat perlindungan, arahan dan bimbingan.

Keberdayaan Pemuda berarti keberdayaan masyarakat, berarti pula keberdayaan daerah yang berujung pada keberdayaan bangsa. Pemuda banyak yang berhimpun dalam organisasi Kepemudaan yang di sebut Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP). Salah satu OKP yang ada bernama Karang Taruna.

Karang Taruna merupakan organisasi sosial kepemudaan, wadah pembinaan generasi muda dari tingkat Nasional hingga tingkat kelurahan/desa. Karang Taruna memiliki tugas pokok bersama pemerintah dan pihak lainnya menanggulangi berbagai permasalahan kesejahteraan sosial di lingkungannya. Terutama permasalahan yang disandang generasi muda.

Menyadari kompleksitas permasalahan kesejahteraan sosial yang berkembang seiring dengan laju perkembangan pembangunan dan pengaruh lingkungan global, mendorong Karang Taruna sebagai salah satu wadah peran serta masyarakat, untuk lebih berperan dalam menghadapi dan menangani permasalahan tersebut. Untuk itu, upaya-upaya guna lebih memberdayakan Karang Taruna menjadi tanggung jawab semua pihak, baik pemerintah maupun masyarakat, termasuk Karang Taruna sendiri. Upaya tersebut ditujukan untuk lebih meningkatkannya kualitas anggota dan kualitas organisasi agar dapat lebih berperan aktif dalam usaha kesejahteraan sosial sehingga dapat mencegah dan ikut membantu mengatasi permasalahan generasi muda, seperti kenakalan remaja, penyalahgunaan narkoba, budaya hidup bebas, premanisme, dan lain-lain.

Jelas, globalisasi memiliki dua dimensi anugerah atau bencana, tatanganannya adalah bagaimana sebuah bangsa mempersiapkan dirinya?, lebih singkat lagi, jika pemuda sebagai asset yang berharga bagi sebuah bangsa, bertahannya sebuah bangsa sangat tergantung sejauh mana pemimpin dan masyarakat suatu bangsa memberdayakan pemudanya.

Ketidakterdayaan pemuda menyebabkan pemuda kehilangan identitas diri dan senantiasa menjadi komoditas utama para pengedar narkoba, dan penyakit sosial lainnya atau menjadi komoditas politik para elit. Pertarungan politik yang menyebabkan konflik, kekerasan hingga tumbangannya sebuah pemerintahan tidak lepas dari “kontribusi” para pemuda. Semakin kompleks dan besarnya potensi pemuda, membuat tanggung jawab itu tidak hanya terletak kepada

UNIVERSITAS INDONESIA

pemerintah, namun menjadi tanggung jawab semua pihak, baik pemerintah maupun masyarakat.

Karang Taruna dalam konteks Pembangunan kesejahteraan sosial, merupakan potensi/sumber kesejahteraan sosial sebagai mitra kerja dalam pelaksanaan usaha kesejahteraan sosial. Untuk lebih meningkatkan kinerja Karang Taruna dalam melaksanakan kegiatannya tersebut, merupakan peluang bagi Karang Taruna karena pemerintah secara nasional mendukung upaya peningkatan kualitas Karang Taruna melalui program pemberdayaan Karang Taruna, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas). Dalam Propenas tersebut Program Pemberdayaan Karang Taruna termasuk dalam program Pengembangan Potensi Kesejahteraan Sosial, dinyatakan sebagai berikut:

“Potensi kesejahteraan sosial mencakup perorangan, keluarga, kelompok, masyarakat, dan lembaga/organisasi pelayanan sosial yang memiliki dan memanfaatkan kemampuannya dalam mengembangkan taraf kesejahteraan sosial bagi diri, keluarga dan lingkungannya, serta bagi mereka yang masih mengalami permasalahan dalam memelihara, memperbaiki, dan meningkatkan taraf kesejahteraan sosialnya.

...sasaran kinerja program ini adalah : ... (11) meningkatnya pendayagunaan potensi dan sumber-sumber sosial masyarakat, yang meliputi tenaga kesejahteraan sosial masyarakat (LSM) Karang Taruna, dan lembaga perlindungan sosial kemasyarakatan lainnya,....”(data dan Informasi Kesejahteraan Sosial : 2000)

Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta merupakan organisasi Karang Taruna tingkat Provinsi memiliki tantangan tersendiri, karena berada di ibu kota. Peran Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta dalam menumbuhkan potensi dan kemampuan generasi muda dalam rangka meningkatnya keberdayaan pemuda khususnya di Ibukota menjadi sangat strategis. Jumlah pemuda Jakarta berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2006 berjumlah 3.950.074 jiwa. Sebuah potensi sekaligus ancaman bagi kota besar seperti Jakarta.

Namun berdasarkan data hasil Susenas pada tahun 2006, partisipasi pemuda terhadap kegiatan sosial kemasyarakatan tergolong rendah, untuk wilayah perkotaan sebanyak 29,8 persen pemuda mengikuti kegiatan sosial kemasyarakatan, lebih rendah dari wilayah pedesaan yang memiliki nilai 39,3 persen. Presentasi pemuda yang mengikuti kelompok sosial kemasyarakatan berdasarkan hasil susenas tersebut pada umumnya diatas 60 persen, hanya tiga provinsi yang di bawah 60 persen, salah satunya yaitu DKI Jakarta, suatu ironi, sebagai daerah ibukota dengan sejuta fasilitas dan kemudahan yang dimiliki, nilai prosentase pemuda dalam kegiatan sosial kemasyarakatan hanya sebesar 50 persen, hal ini berarti partisipasi pemuda di wilayah DKI Jakarta sudah menunjukkan kemunduran pemuda dalam berperan aktif kegiatan sosial kemasyarakatan.

Karang Taruna DKI Jakarta, sebagai Organisasi pemuda yang salah satu misinya adalah terselenggaranya pemberdayaan masyarakat terutama generasi muda dilingkungannya secara komprehensif, terpadu dan terarah serta berkesinambungan, telah melakukan berbagai program dalam rangka mewujudkan tujuan organisasinya yaitu tumbuh dan berkembangnya kesadaran dan tanggung jawab moral dan sosial.

Secara fisik program pemberdayaan pemuda dapat dilaksanakan, namun perlu diketahui seberapa besar kegiatan tersebut memberikan dampak dan manfaat terhadap Karang Taruna. Bagaimana program pemberdayaan Karang Taruna tersebut sesuai dengan hakikat dan pemberdayaan itu sendiri, bagaimana kondisi anggota Karang Taruna setelah menerima kegiatan, dan apa strategi yang akan digunakan kedepan yang disesuaikan antara kondisi sebenarnya dengan harapan yang akan di tuju oleh karang taruna kedepan, dalam penelitian ini berbagai permasalahan tersebut akan dikaji lebih jauh.

Tentunya, sebagai organisasi sosial generasi muda, seperti organisasi pada umumnya, Karang Taruna melakukan berbagai strategi pemberdayaan untuk mencapai tujuan organisasinya dalam hal melakukan pemberdayaan kepada pemuda.

I.2. Fokus

Dalam Penelitian ini memiliki Fokus.

1. Bagaimana implementasi program pemberdayaan Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta yang dilakukan saat ini?
2. Bagaimana membuat strategi kedepan dalam hal pemberdayaan pemuda di organisasi kemasyarakatan pemuda seperti Karang Taruna?

I.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah :

1. Menganalisa Program pemberdayaan pemuda yang dilakukan 2005 s/d 2007 yang telah dilakukan oleh Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta.
2. Membuat strategi masa depan yang digunakan untuk memberdayakan pemuda khususnya di organisasi kemasyarakatan pemuda. Dalam hal ini Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta

I.4. Manfaat Penelitian

1. Untuk Pemerintah, Khususnya Kemenegpora dan Menteri Sosial, sebagai bahan masukan dalam strategi pemberdayaan pemuda dalam rangka ketahanan nasional
2. Sebagai masukan bagi KT DKI/lembaga kepemudaan/masyarakat tentang strategi pemberdayaan pemuda.
3. Bagi Penulis, penelitian ini bermanfaat untuk melatih dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini ke dalam lapangan yang sebenarnya.

I.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, berisi uraian Latar belakang masalah yang mendorong perlunya dilakukan penelitian, perumusan pokok permasalahan yang menjadi obyek penelitian, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka, berisi uraian tentang teori manajemen strategi, pemberdayaan, intervensi sosial, rujukan teori organisasi lokal, pedoman dasar Karang Taruna.

BAB III. Metode penelitian, dalam bab ini disajikan metode yang digunakan dan informan sebagai narasumber yang ingin di ambil datanya.

BAB IV. Gambaran Umum Objek Penelitian, berisi tentang Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, pemuda Jakarta dan permasalahannya.

BAB V. Hasil Penelitian, berisi temuan langsung di lapangan tentang hasil wawancara implementasi program kegiatan Karang Taruna, masukan-masukan dari pihak-pihak yang berkepentingan terhadap karang taruna.

BAB VI. Penutup Kesimpulan dan saran.

BAB II

KERANGKA TEORI

2.1. Manajemen Strategik

2.1.1 Definisi dan Konsep Strategi

Kata “Strategi” berasal dari bahasa Yunani yaitu “*Strategos*” (stratus berarti militer dan ag berarti memimpin) yaitu sesuatu yang berarti “*generalship*” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang (Agustinus Sri Wahyudi, 1996 :19).

Salah satu modal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan sebuah organisasi yang dipimpinnya adalah berfikir strategik. Dengan berfikir strategik, seorang pemimpin sangat terbantu dalam mengambil sebuah keputusan yang efektif, efisien, berorientasi masa depan secara berkesinambungan. Robert D Mason menyatakan pemimpin adalah pihak yang berkepentingan yang menciptakan strategi baru untuk sebuah organisasinya dalam merencanakan perubahan (Warren G benis, 1990 : 288)

Kenichi Ohmae membandingkan tiga macam proses berfikir yaitu mekanik, intuisi dan strategik. Dari ketiga proses berfikir ini berfikir secara strategik akan menghasilkan penyelesaian yang lebih kreatif daripada berfikir mekanik dan intuisi, dengan semakin kreatif dalam memecahkan masalah, dibuktikan dengan semakin banyaknya bentuk pemecahan/alternatif, maka akan semakin kecil tingkat kesalahan yang mungkin timbul di masa datang, hal ini sangat menguntungkan pemimpin, sebagai pembuat keputusan strategik. Skinner (1978) menerangkan bahwa yang dimaksud dengan strategi adalah merupakan filosofi yang berkaitan dengan alat untuk mencapai tujuan. Hayes dan Wheel Wright (1978) menyebutkan bahwa strategi

mengandung arti semua kegiatan yang ada dalam lingkup organisasi, termasuk di dalamnya pengalokasian sumber daya yang dimiliki oleh Organisasi. Hill (1989) menyebutkan, Strategi merupakan sebuah cara yang menekankan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan manufaktur dan pemasaran. Semuanya bertujuan untuk mengembangkan perspektif korporat melalui agregasi. Anderson et al memandang strategi operasional merupakan visi jangka panjang, terdiri dari misi, tujuan, kebijakan dan *distinctive* kompetensi suatu perusahaan. (dalam Fredy Rangkuti, 2006 : 45)

Pemahaman akan strategi sudah populer sejak 400 tahun sebelum masehi, dalam sejarah militer klasik, tersebutlah Sun Tzu dalam buku Sun Tzu Art of War, hasil pemikiran orisinal dari Sun Tzu mengenai strategi peperangan adalah ketahuilah cuaca, ketahuilah medan dan ketahuilah musuh, niscaya kemenangan akan sempurna. hal ini dapat diartikan serupa dengan dunia bisnis, yaitu lingkungan, pasar dan pesaing.

2.1.2. Manajemen Strategik dan tahapannya

Manajemen Strategik adalah himpunan keputusan manajerial dan tindakan yang akan menentukan kinerja sebuah organisasi dalam jangka waktu yang relatif panjang, dahulu sebuah organisasi menentukan waktu 5-15 tahun, namun sekarang ini manajemen strategik di tentukan 1-5 tahun (dalam Fredy Rangkuty, 2006: 23). Blocher, Shen, dan Lin (1999:23) mendefinisikan manajemen strategik sebagai: "*The development of sustainable competitive position in wich the firm's competitive provides continued successsm,*" definisi yang lebih formal didefinisikan oleh Pierce Robinson (1997:34) yang menyatakan manajemen strategik pada dasarnya adalah: "*The set of decisions and anctions the result ini the formulation and implementation of plans designed to achieve a company objectives*". (dalam Agustinus Sri Wahyudi, 1996:13)

Manajemen stratejik mencakup trend baru yang terjadi dalam persaingan usaha baik barang maupun jasa, trend tersebut merupakan peralihan pola fikir dari sekedar perencanaan kepada keunggulan bersaing, dimana dalam keunggulan bersaing tersebut memiliki karakteristik kompetensi khusus, berfikir berkesinambungan, berfikir berdasarkan kebutuhan lingkungan eksternal, maupun memiliki keuntungan yang lebih tinggi dari produk sejenis. Selanjutnya manajemen strategi juga mengubah pola fikir dari elitism kepada egalitarianism, berfikir stratejik tidak hanya dilakukan oleh kelompok elit perencana professional namun juga ditanamkan kepada setiap anggota organisasi, dalam manajemen stratejik, orang yang melakukan perencanaan adalah setiap pihak yang juga akan mengimplementasikan rencana tersebut.

Manajemen stratejik juga terjadi peralihan dari perhitungan (kalkulasi) yang bersifat kualitatif dan dapat di ukur kepada kreativitas dalam rangka mempertimbangkan aspek-aspek kualitatif, untuk itu diperlukan *sense* (perasaan) daripada sekedar analisis. Manajemen stratejik juga terjadi peralihan dari bersifat kaku menjadi fleksibel karena menggabungkan antara pandangan dan tindakan, menyeimbangkan pengendalian dan pembelajaran, serta mengelola stabilitas dan perubahan, sehingga dalam manajemen stratejik haruslah bersifat adaptif dan fleksibel dalam menghadapi kondisi pasar yang penuh ketidak pastian.

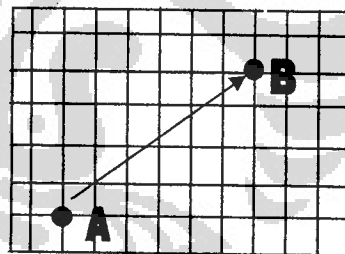
Tujuan utama dari manajemen stratejik adalah untuk mengidentifikasi mengapa dalam persaingan beberapa perusahaan atau organisasi bisa sukses sedangkan yang lainnya mengalami kegagalan. Sony Yuwono menyatakan komponen utama proses manajemen stratejik adalah misi dan tujuan organisai, analisis lingkungan internal maupun internal, pilihan strategi yang selaras dan sesuai antara kekuatan dan kelemahan organisasi dengan peluang dan ancaman lingkungan eksternal, serta pengadopsian struktur organisasi dan sistem pengendalian untuk mengimplementasikan strategi organisasi yang di pilih (dalam Agustinus sri Wahyudi, 1996)

Dalam Pengertian ini, manajemen stratejik meliputi aktivitas: analisis situasi, Formulasi strategi (perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, serta evaluasi dan control stretegi. Keempat aspek ini merupakan elemen pokok strategi. Pada awalnya semua langkah-langkah ini diartikan sebagai usaha manajerial menumbuh kembangkan kekuatan organisasi untuk memanfaatkan peluang yang muncul untuk misi yang telah di tetapkan. Langkah-langkah ini merupakan sebagai alat untuk menangkap sinyal-sinyal masa depan yang penuh dengan ketidak pastian, kalau diidentikkan dengan ilmu fisika, maka strategi merupakan besaran vektor yang mempunyai besar dan arah, sementara koordinat lingkungan eksternal dan internal berada pada posisi sekarang dan posisi yang akan kita tuju merupakan besaran, sebagai vektor. Pada hakikatnya dalam strategi terkandung tiga pertanyaan mendasar yang harus dijawab, yaitu : Dimana kita sekarang?, kemana kita akan pergi?, dan bagaimana kita akan kesana?.

Posisi A : Posisi Organisasi Sekarang?

Posisi B : Posisi yang diharapkan?

Tanda panah : Bagaimana menuju kesana?

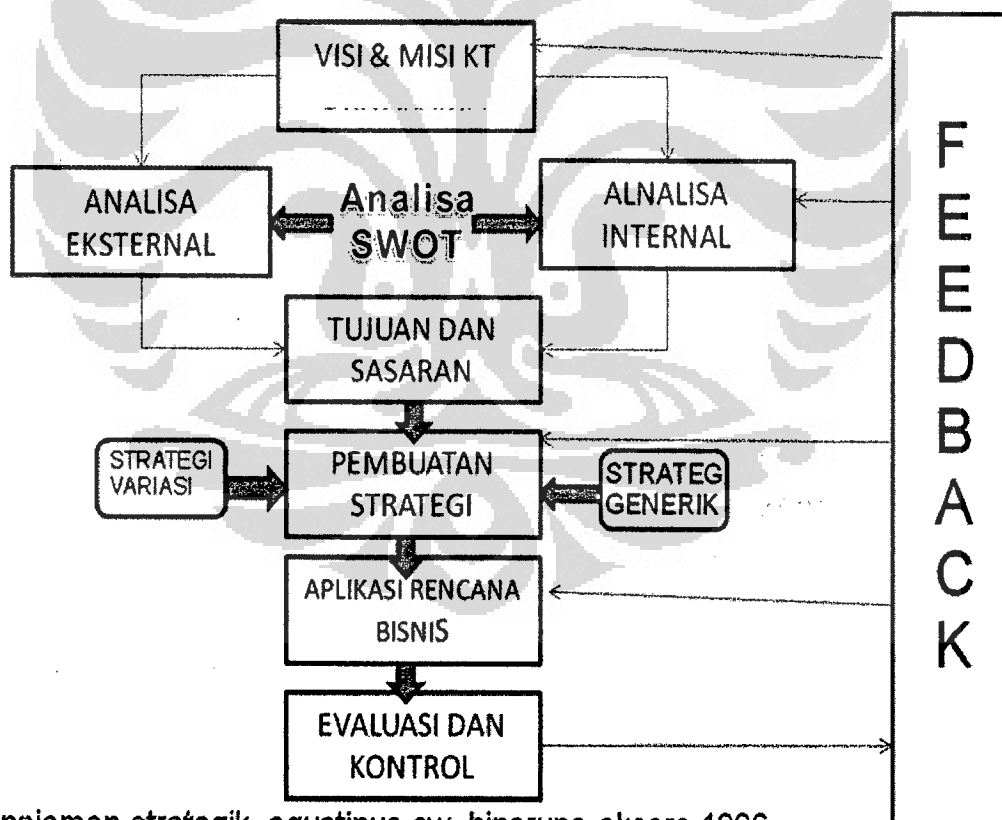


Gb. 1. Gambaran sederhana tentang konsep strategi (sumber Fredy Rangkuti)

Gerry & Johnson & Kevan Schol dalam *Exploring Corporate Strategy* mendefinisikan strategi sebagai arah dan cakupan jangka panjang organisasi untuk mendapatkan keunggulan melalui konfigurasi sumber daya dalam lingkungan yang berubah untuk mencapai kebutuhan pasar dan memenuhi harapan pihak yang berkepentingan (stakeholder). Henry Mintzberg mendefinisikan strategi dengan 5P, strategi sebagai perspektif, strategi sebagai posisi, strategi sebagai perencanaan, strategi sebagai pola kegiatan, strategi sebagai *ploy* (penipuan) yaitu muslihat rahasia.

Sebagai prespektif, dimana strategi dalam membentuk visi, misi menggambarkan prespektif kepada semua aktivitas, selanjutnya sebagai posisi dimana dicari pilihan untuk bersaing.

Pada mulanya manajemen stratejik hanya dianggap sebagai alat bantu pengambilan keputusan manajerial, namun pada perkembangannya, manajemen stratejik digunakan untuk mengidentifikasi peluang terbaik dari bisnis yang sedang tumbuh, dan yang lebih besar lagi, manajemen stratejik juga dapat menyiapkan perangkat model yang mampu menangkap sinyal pasar (gejala) masa depan yang penuh dengan ketidakpastian. Jadi harus mempunyai daya ramal, Isi manajemen Stratejik kebanyakan berupa penilaian, estimasi, dan pendapat manajerial yang dilakukan oleh eksekutif bersama perencanaan.



Manajemen strategik, agustinus sw, binarupa aksara, 1996

Gambar 2.2. Manajemen Stratejik.

Analisis situasi biasa juga di sebut "*environmental scanning*" ialah meneliti kekuatan dan kelemahan perusahaan (internal) serta meneliti juga peluang dan ancaman (eksternal) yang ada. Keempat faktor yang mempengaruhi organisasi di masa depan disebut dengan faktor-faktor strategi biasa disebut SWOT (Strength, Weakness, Opportunities, Treaths)

Proses penyusunan perencanaan stratejik melalui tiga tahap analisis yaitu :

1. Tahap pengumpulan data
2. Tahap analisis
3. Tahap pengambilan keputusan

Dalam tahapan pengumpulan data, pada dasarnya tidak hanya sekedar kegiatan pengumpulan data, tetapi juga merupakan suatu kegiatan pengklasifikasian dan pra analisis, pada tahap ini data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data eksternal dan data internal. Data eksternal dapat diperoleh di lingkungan luar organisasi, seperti:

- Analisis pasar
- Analisis kompetitor
- Analisis komunitas
- Analisis Pemasok
- Analisis pemerintah
- Analisis kepentingan tertentu

Sedangkan data internal dapat diperoleh di dalam organisasi sendiri, seperti

- Laporan keuangan
- Laporan kegiatan sumber daya manusia (jumlah anggota, pendidikan, keahlian, pengalaman, dll)
- Laporan kegiatan operasional
- Laporan kegiatan pemasaran

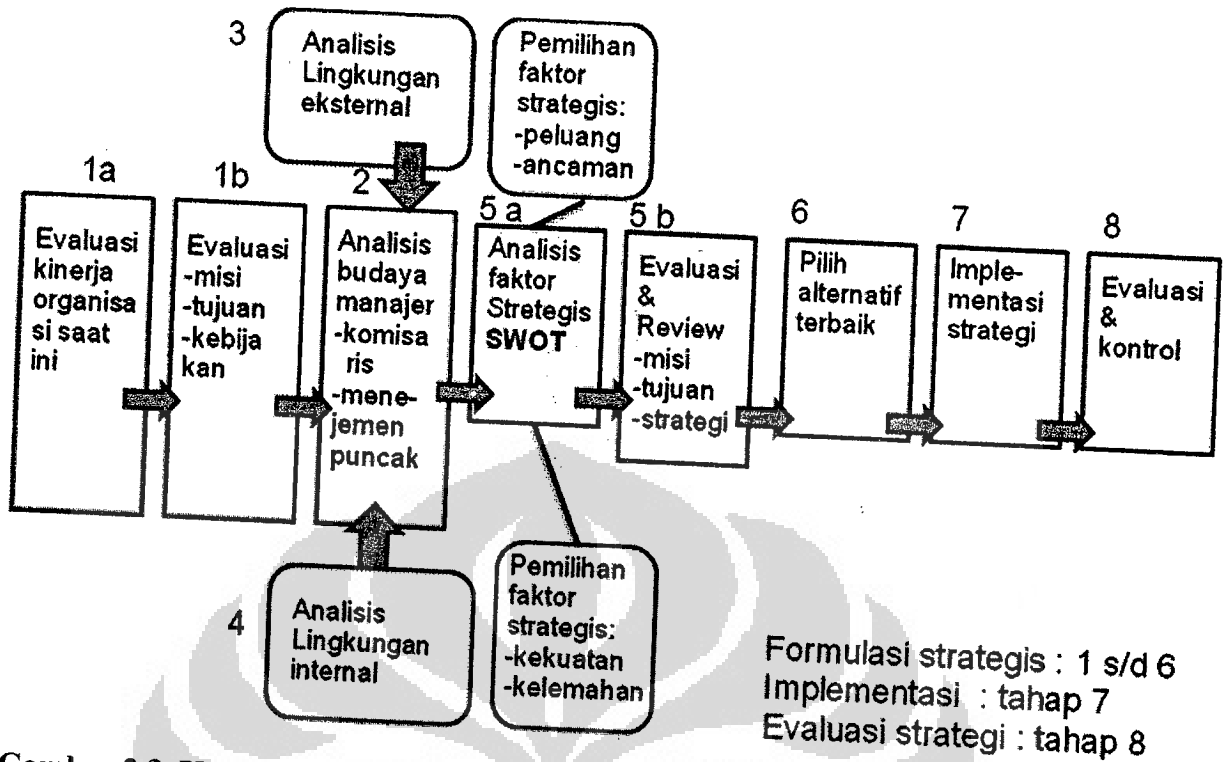
Dalam implementasi, beberapa data internal maupun eksternal disesuaikan dengan produk sebuah organisasi, baik produk berbentuk barang atau produk berbentuk jasa. Besar atau kecil organisasi pasti memiliki permasalahan internal maupun eksternal yang dapat dianalisa datanya.

Setelah mendapatkan data yang dianggap berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi, maka tahap selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model perumusan, alat yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategik perusahaan adalah matrik SWOT. Matrik dibawah ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi organisasi dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki organisasi tersebut. Matrik ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategik.

Diagram matrik SWOT

IFAS EFAS	STRENGTH (S) KEKUATAN	WEAKNESSES (W) KELEMAHAN
OPPORTUNITIES (O) PELUANG	STRATEGI SO Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	STRATEGI WO Ciptakan Strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
TREATHS (T) ANCAMAN	STRATEGI ST Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman	STRATEGI WT Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

Tabel 2.1 Diagram matrik SWOT (sumber wan usman, dalam manajemen strategik)



Gambar 2.3 Kerangka analisis Strategik.(sumber Freddy Rangkuti)

2.1.3. Kerangka Analisis Strategik

Formulasi Strategik adalah pengembangan rencana jangka panjang guna mengefektikan baik manajemen internal (Strength dan Weakness) maupun manajemen eksternal (opportunities dan Threats). Tujuannya adalah untuk menyusun strategi sehingga sesuai dengan misi, sasaran serta kebijakan organisasi.

Proses analisis dan pilihan-pilihan strategik tersebut terdiri dari 5 tahap, yaitu :

1. Analisis portofolio organisasi keseluruhan dalam kaitannya dengan kekuatan daya tarik masyarakat.
2. Identifikasi kinerja organisasi, apabila dikelola secara tepat.
3. Bandingkan kinerja yang diproyeksikan dengan kinerja saat ini, sehingga dapat di deteksi kesenjangannya.
4. Identifikasi alternatif portofolio dengan berbagai kombinasi strategi pada tingkat unit kegiatan.
5. Evaluasi berbagai alternatif dan pilihan strategik

Hal ini disebabkan karena pilihan stratejik berasal dari proses analitis untuk mengetahui dampaknya dimasa datang terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian tiga pertanyaan dasar menjadi barometer analisa :

1. Bagaimana efektifitas strategi yang ada selama ini?
2. Bagaimana efektifitas strategi dimasa datang?
3. Bagaimana kemungkinan efektifitas strategi terpilih dimasa datang?

Meskipun demikian, sebelum menentukan alternatif strategi yang layak, perencana stratejik dalam hal ini pemimpin organisasi harus mengevaluasi dan meninjau kembali misi dan tujuan organisasi, selanjutnya baru tahap selanjutnya dapat dilaksanakan, dalam hal analisis situasi ini sangat membutuhkan keterlibatan manajemen puncak secara penuh.

Di level organisasi, menurut Andrews (1980: 18-19) strategi di tingkat organisasi disusun berdasarkan dimana perusahaan akan bersaing dengan cara berubah menjadi organisasi yang siap berkompetisi. Pada tingkat ini organisasi berusaha menjawab dua pertanyaan berikut, yaitu: produk kegiatan apa yang diunggulkan untuk dapat bersaing dengan organisasi lain dan bagaimana masing-masing kegiatan tersebut dapat dilakukan secara terintergrasi yang dapat menunjang citra organisasi.

Masalah ini cukup penting, karena dalam strategi level organisasi adalah menentukan kegiatan apa yang harus dikembangkan dan kegiatan apa yang dilepaskan yang diharapkan dapat memperkuat keunggulan komparatif. Menurut Kenichi Ohmae, Penetapan strategi ini harus berdasarkan keinginan pengguna (konsumen), baru setelah itu organisasi membuat produk atau jasa yang sesuai dengan keinginan dan harapan konsumen. Kesimpulannya adalah strategi di level organisasi merupakan landasan dan acuan untuk penyusunan strategi-strategi ditingkat yang lebih rendah baik itu strategi unit-unit dalam organisasi maupun strategi yang bersifat fungsional.

Diharapkan strategi dilaksanakan dalam satu kesatuan strategi yang saling mendukung dan terkait untuk menciptakan sinergi bagi performansi organisasi.

2.2.Pemberdayaan Masyarakat sebuah Stratejik

Ricard D Mason (1990) memaknai strategi adalah sebuah rencana untuk memperoleh kekuasaan (dalam Randy R Wriahatnolo, 2007). Dalam konteks ini kekuasaan menunjuk pada pengendalian manusia atas energi yang diperlukan untuk mencapai tujuan manusia, apapun wujud tujuan itu misalnya kelangsungan hidup, profitabilitas, *prestise*, pertumbuhan, efisiensi, keadilan atau tanggung jawab sosial.

Pemberdayaan berasal dari penerjemahan bahasa Inggris "*empowerment*" yang juga bermakna "pemberian kekuasaan" karena *power* bukan sekedar "daya", tetapi juga "kekuasaan", sehingga kata daya bukan berarti "mampu", tetapi juga "mempunyai kuasa" (dalam Randy 2007:54)

Dalam hal Pembangunan Manusia dan tolak ukurnya, Wan Usman menyatakan ada sebuah paradigma baru yang di kembangkan UNDP (*United Nation Development Programe*) tentang Hakikat pembangunan ialah Paradigma pembangunan Manusia (PPM) (dalam Wan Usman, 2003). Paradigma ini mengandung empat pilar pokok yang mempunyai prinsip-prinsip, sebagai berikut :

a. Produktivitas

Penduduk harus diberdayakan untuk meningkatkan produktivitas dan berpartisipasi penuh dalam proses penciptaan pendapatan dalam mencari nafkah. Produktivitas memerlukan investasi manusia serta situasi ekonomi makro yang memungkinkan penduduk untuk mengembangkan diri secara optimal.

b. Pemerataan

Penduduk harus diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan akses terhadap semua sumber daya ekonomi dan sosial.

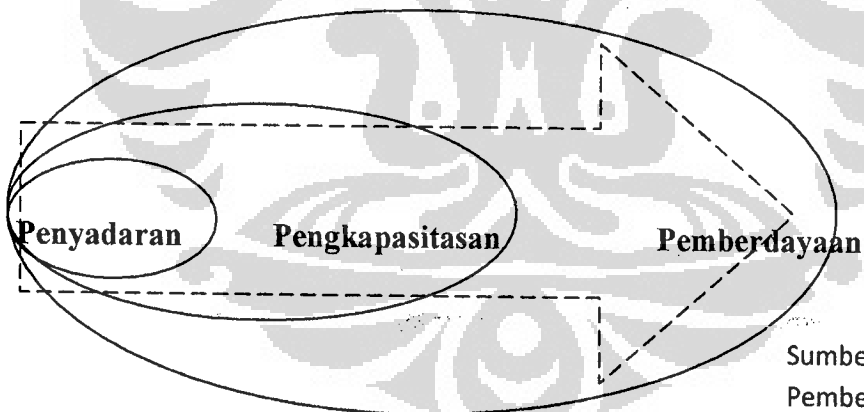
c. Kestinambungan

Akses pada sumber daya ekonomi dan sosial harus dipastikan tidak hanya untuk generasi sekarang, namun juga untuk generasi mendatang.

d. Pemberdayaan

Pembangunan bukan hanya untuk kepentingan penduduk, namun untuk juga untuk mereka yang ikut berpartisipasi dalam menentukan kehidupan mereka. Konsep yang komprehensif berarti sejalan dengan desentralisasi dan peran serta aktif dari masyarakat.

Randy (2007: 56) juga mengatakan bahwa pemberdayaan adalah “proses menjadi”, pemberdayaan bukanlah proses instan. Sebagai proses, pemberdayaan mempunyai tiga tahapan: penyadaran, pengkapasitasan dan pemberdayaan. Ketiga poin ini merupakan tahapan yang harus implementasikan secara gradual dan berkesinambungan. Kegagalan proses pemberdayaan pada sebuah pribadi atau komunitas disebabkan salah satunya adalah kurang memperhatikan proses pemberdayaan berlangsung.



Gambar 2.4. Tiga tahap pemberdayaan

Tahap pertama adalah penyadaran, pada tahap ini target yang hendak diberdayakan diberi penyadaran berupa pencerahan dalam bentuk mereka memiliki hak untuk “memiliki sesuatu”, misalnya target adalah pemuda yang tinggal di kumpulan masyarakat miskin. Mereka di beri pemahaman bahwa mereka bisa kaya, dan itu

dapat mereka lakukan dengan syarat tertentu salah satunya meningkatkan kapasitas. Program tahap ini pemuda/masyarakat diberi pengetahuan yang bersifat *kognisi*, *belief* dan *heal*. Prinsip dasarnya adalah membuat target mengerti bahwa mereka perlu membangun kesadaran bahwa proses pemberdayaan itu di mulai dari diri mereka sendiri.

Setelah menyadari, tahap kedua adalah pengkapasitasan, inilah yang di sebut dengan *capacity building* atau dalam bahasa yang lebih sederhana artinya memampukan. Untuk diberi daya atau kuasa, yang bersangkutan harus mampu terlebih dahulu, target harus di berikan kecakapan (*skillfull*), pengkapasitasan terdiri atas tiga jenis, yaitu pengkapasitasan manusia, organisasi dan sisitem nilai. Pengkapasitasan manusia dalam arti memampuan manusia, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Istilah *Training* (pelatihan), *Workshop*, seminar dan sejenisnya dalah bagian dalam proses pengkapasitasan. Arti dasarnya adalah memberikan kepada individu dan kelompok manusia untuk mampu menerima daya atau kekuasaan yang akan diberikan.

Pengkapasitasan organisasi dilakukan dalam bentuk restrukturisasi organisasi yang hendak menerima daya atau kapasitas tersebut, misalnya sebelum sekelompok pemuda menerima peluang usaha, bagi kelompok pemuda di buatkan Badan Usaha milik Pemuda (BUMP), pengkapasitasan organisasi sering diabaikan pada proses pemberdayaan, padahal sebelum seorang petani menanam padinya dia harus menyediakan lahan tanamnya, menabur benih padi diatas lahan yang tidak dipersiapkan terlebih dahulu kemungkinan besar tidak tumbuh seperti yang diinginkan, bahkan banyak kerja yang telah dilakukan namun tidak dapat menghasilkan pemberdayaan yang optimal karena salah satunya adalah pengkapasitasan organisasi tidak dilakukan.

Pengkapasitasan ketiga adalah sistem nilai. Setelah wadah dan orangnya di kapasitaskan, sistem nilainya pun demikian. Sistem nilai adalah aturan main. Dalam

cakupan organisasi, sistem nilai mencakup Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, sistem dan prosedur, peraturan korporasi dan sejenisnya. Pada tingkat yang lebih maju, sistem nilai terdiri pula atas budaya organisasi, etika dan *good governance*. Hal ini membuat target merasa tenang karena adanya aturan main yang disepakati.

Tahap ketiga adalah pemberian daya itu sendiri atau empowerment dalam makna sempit, pada tahap ini kepada target diberikan daya, kekuasaan, otoritas, atau peluang.

Prosedur pada ketiga tahap ini menjelaskan bahwa, pokok gagasannya adalah pemberian daya sesuai dengan kecakapannya. Jika sekelompok pemuda sudah melalui proses penyadaran, pengkapasitasan dan memiliki kecakapan dalam melakukan usaha dengan putaran uang Rp 5 juta, tidaklah bijaksana jika kita memberikan pinjaman atau modal sebesar Rp 50 juta tanpa adanya peningkatan kapasitas yang disesuaikan.

Empowerment (pemberdayaan) muncul karena dua premis mayor, yakni Kegagalan dan Harapan, Pada hakikatnya, pemberdayaan adalah nilai kolektif pemberdayaan individual (Friedmann,1992), Payne(1997) mengemukakan bahwa suatu proses pemberdayaan (*empowerment*) bertujuan *“to help clients gain power of decision and action over their own lives by reducing the effect of sosial or personal blocks to exercising existing power, by increasing capacity and self confidence to use power and by transferring power from the environment to clients”* (membantu klien memperoleh daya untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan yang akan ia lakukan yang terkait dengan diri mereka, termasuk mengurangi hambatan pribadi dan sosial dalam melakukan tindakan. Hal ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan rasa percaya diri untuk menggunakan daya yang ia miliki, antara lain melalui transfer daya dari lingkungannya) (dalam Isbandi rukminto adi,2003)

mengontrol kehidupan mereka sendiri dan mengusahakan untuk membentuk masa depan sesuai dengan keinginan mereka.

Pemberdayaan masyarakat tidak hanya sebatas ekonomi, namun juga secara politis sehingga pada akhirnya masyarakat akan memiliki posisi tawar baik secara nasional maupun internasional. Konsep pemberdayaan sekaligus mengandung *konteks* pemihakan kepada lapisan masyarakat yang berada di bawah garis kemiskinan (Mubyarto,1997).

Pemberdayaan masyarakat merupakan proses pemberian kemampuan, kesempatan dan kewenangan masyarakat untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dan melalui pemanfaatan berbagai sumber yang dimilikinya, dengan demikian memberdayakan sebuah organisasi mempunyai arti memberikan kemampuan atau daya, kesempatan dan kewenangan kepada sebuah organisasi tersebut untuk memecahkan masalah atau mengembangkan potensinya, melalui pemanfaatan berbagai sumber baik sumberdaya manusia. Dalam hal ini anggota dan pengurus sebuah organisasi, sumber daya alam yang bisa dikelola ataupun sumber daya sosial yang ada misalnya jejaring yang di miliki oleh sebuah organisasi.

2.3. Pemberdayaan dan Intervensi komunitas.

Kesejahteraan sosial dalam arti yang sangat luas mencakup berbagai tindakan yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan hidup yang lebih baik. Terkait dengan isu pembangunan sosial dan pemberdayaan, maka dalam bidang pendidikan ilmu kesejahteraan sosial dikenal dua bentuk intervensi sosial yang dikembangkan guna meningkatkan taraf hidup masyarakat, yaitu intervensi ditingkat mikro dalam hal ini mencakup individu, keluarga, dan kelompok dan intervensi tingkat makro yaitu di tingkat komunitas dan organisasi. Intervensi makro dikenal dengan istilah yang berbeda di beberapa negara, antara lain istilah *community work*, istilah ini dibanyak di gunakan di Inggris dan Australia atau *Community Organization*, istilah ini banyak di gunakan di Amerika Serikat. Di Indonesia di tahun 1970 sampai dengan tahun 1990

gunakan di Inggris dan Australia atau *Community Organization*, istilah ini banyak di gunakan di Amerika Serikat. Di Indonesia di tahun 1970 sampai dengan tahun 1990 an di kenal dengan Istilah Pengembangan Masyarakat, sedangkan akhir-akhir ini dalam buku-buku mutakhir di kenal dengan nama Intervensi Komunitas yang mengacu pada *Community work* atau *Community Intervention*.

Intervensi komunitas sendiri pada dasarnya terdiri dari beberapa model intervensi antara lain yang dikemukakan oleh yang mengacu pada model intervensi *Community development* (Pengembangan Masyarakat), *Community Action* (Aksi Komunitas) dan *Community Services Approach* (Pedekatan Pelayanan Masyarakat)

Terkait dengan bahasan pembangunan sosial dan intervensi makro maka dapat dikatakan bahwa posisi intervensi makro dalam dunia pekerjaan sosial sangat erat hubungannya dengan metode pekerjaan sosial yang digunakan untuk memberikan bantuan kepada klien pada tingkat organisasi maupun komunitas. Netting (1993) menyatakan "*macro practice is professionally directed intervention designed to bring about planned change in organization and communities*"(intervensi makro merupakan bentuk intervensi langsung yang dirancang dalam rangka melakukan perubahan secara terencana pada tingkat organisasi dan komunitas), sedangkan metode intervensi yang memfokuskan intervensi pada sasaran yang lebih kecil yaitu individu, keluarga dan kelompok dikenal dengan sebuta intervensi mikro, seperti yang tersirat dalam argument yang dikemukakan oleh Rothman dan Tropan (1987) "*Macro intervention involves methods of professional changing that target systems above the level of the individual, group and family, i.e, Organization, communities and regional and national entities. Macro practice deals with aspects of human services activity that are non dinical in nature, but rather focus on broader sosial approaches to human betterment*"(Intervensi makro mencakup berbagai metode professional yang digunakan untuk mengubah sistem sasaran yang lebih besar dari individu, kelompk dan keluarga, yaitu: Organisasi, komunitas baik di tingkat lokal, regional maupun nasional secara utuh)(dalam Isbandi Rukminto adi ,2003:46)

The Gulbenkian (1970) mengidentifikasikan tiga tingkatan :

1. *Grass root* ataupun *neighbourhood work* yaitu agen perubahan melakukan intervensi terhadap individu, keluarga dan kelompok masyarakat yang berada pada daerah/organisasi tertentu.
2. *Local Agency* dan *inter agency work* yaitu agen perubahan melakukan intervensi terhadap organisasi 'payung' di tingkat lokal, provinsi ataupun ditingkat yang lebih luas, bersama jajaran pemerintahan yang terkait serta organisasi non pemerintah yang berminat terhadap hal tersebut.
3. *Regional* dan *national community work* yaitu agen perubahan melakukan intervensi pada isu yang terkait dengan pembangunan ekonomi ataupun isu mengenai perencanaan lingkungan yang mempunyai cakupan lebih luas dari bahasan tingkat lokal.

2.4 Proses Pemberdayaan Masyarakat

Menurut Ronald Lippit (1958 : 130-143) tahapan intervensi pengembangan masyarakat dalam upaya memberdayakan masyarakat meliputi: *unfreezing* (pengembangan kebutuhan akan perubahan), *freezing* (melakukan perubahan) dan *refreezing* (generalisasi dan stabilisasi upaya perubahan). Tahapan kegiatan tersebut lebih lanjut dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan di bawah ini;

- a) *Tahap pengembangan kebutuhan akan perubahan.* Sebelum proses berencana dimulai, kesulitan yang dihadapi oleh masyarakat harus diterjemahkan sebagai 'kesadaran mengenai masalah yang ada' (*problem awareness*). Hal ini merupakan inti dari keinginan untuk berubah dan keinginan untuk mencari bantuan dari luar sistem. Tetapi pada kasus-kasus tertentu, masyarakat tidak tahu bagaimana harus menggali kebutuhan yang mereka rasakan (*elt needs*) dan kebutuhan riil (*real needs*) mereka, serta tidak tahu apa yang menjadi kebutuhan yang dirasakan dan kebutuhan riil mereka. Dalam kasus

seperti ini, mereka memerlukan hadirnya agen perubahan (*change agent*) dari luar sistem untuk membantu dan menstimulasi mereka untuk memikirkan apa yang mereka butuhkan.

- b) Tahap pemantapan relasi perubahan, Pembentukan dan pembinaan relasi dengan warga masyarakat sangat diperlukan untuk dapat bekerja sama dengan mereka ke arah perubahan yang direncanakan. Pembinaan relasi akan sangat membantu agar dapat memperoleh data yang akurat mengenai kebutuhan dan Sumber daya sistem klien, serta membentuk kepercayaan warga yang ikut aktif melakukan perubahan dalam masyarakat.
- c) Tahap kalifikasi atau diagnosis masalah. Pada saat data telah terkumpul, masalah yang semula tampak sederhana, kemungkinan bertambah rumit, karena adanya kepentingan-kepentingan pribadi, kelompok-kelompok yang menolak (pembaharuan) perubahan, masalah-masalah ketergantungan terhadap lembaga dan sebagainya. Pada tahap ini *community development worker* harus mengklarifikasikan dan menganalisis hakekat permasalahan mereka.
- d) Tahap pengkajian alternatif jalur dan tujuan perubahan, serta penentuan tujuan program dan kehendak melakukan tindakan. Dari data yang telah dianalisis, kemudian ditunjukkan tujuan operasional dari program ataupun kegiatan, serta alternative cara yang akan ditempuh guna mencapai tujuan tersebut. Dari beberapa alternative tersebut kemudian diputuskan alternative mana yang akan diterapkan serta program/kegiatan apa yang akan dilaksanakan.
- e) Tahap Transformasi kehendak ke dalam upaya perubahan yang nyata. Tahap ini merupakan tahapan yang memfokuskan pada upaya mentransfer perencanaan program (Program Planning) menjadi pelaksanaan program dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang nyata (action program). Kunci keberhasilan dari fase ini sangat di tentukan kemampuan masyarakat dan *community development worker* melakukan kegiatan secara efisien dan efektif.
- f) Tahap terminasi atau akhir dari suatu relasi perubahan. Relasi perubahan berakhir dapat terjadi karena waktu bertugas sudah berakhir, atau masyarakat

sudah siap mandiri, sehingga tidak lagi diperlukan kehadiran *community development worker* sebagai sektor eksternal di daerah tersebut.

Tahap Intervensi Pemberdayaan Masyarakat (Ronald Lippit, 1985 : 130 – 143)

Tahap Intervensi	Langkah-langkah kegiatan
<i>Unfreezing</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan kebutuhan akan perubahan 2. Pemantapan relasi perubahan 3. Klarifikasi atas diagnosis masalah 4. Pengkajian alternative dan tujuan perubahan, penentuan tujuan program dan kehendak untuk melakukan perubahan
<i>Freezing</i>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Transformasi kehendak ke dalam upaya perubahan nyata.
<i>Refreezing</i>	<ol style="list-style-type: none"> 6. Generalisasi dan stabilisasi perubahan 7. Terminasi dari suatu relasi perubahan

Tabel 2.2 Intervensi Pemberdayaan masyarakat. (Sumber Rukminto hadi 1996)

2.5 Organisasi Lokal Sebagai Media Pemberdayaan Masyarakat

Dalam tinjauan sosiologi, organisasi baik organisasi tingkat lokal, regional maupun nasional merupakan masalah dasar dari obyek formal dari studi sosiologi. Sebagai bentuk pengelompokan sosial yang paling rasional dan efisien, organisasi mampu menciptakan suatu alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan sekaligus dapat memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat secara efisien, dengan cara mengkoordinasi sejumlah besar tindakan manusia. Mengenai hal ini Amitai Etzioni, (1982 ; 1 – 2) mengatakan :

“ Peradaban modern pada hakekatnya sangat bergantung pada organisasi-organisasi sebagai bentuk pengelompokan sosial yang paling rasional dan

efesien. Dengan cara mengkoordinasi sejumlah bentuk tindakan manusia, organisasi mampu menciptakan suatu alat sosial yang ampuh dan dapat di andalkan. “.. semua ini menyebabkan organisasi dapat melayani serta memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun warganya secara efisien dibandingkan dengan mengelompokkan manusia yang lebih kecil dan lebih alamiah, seperti keluarga dan kelompok sahabat”.

Di dalam masyarakat modern seperti sekarang ini dapat di katakana bahwa masyarakat sudah merupakan suatu masyarakat yang “organisasional”. Artinya sebagian besar masa hidup mereka tidak terlepas dari keberadaan dan keterlibatan organisasi, dari mulai kelahiran, pendidikan, perkawinan hingga kematian. Tentang hal ini Amitai Etzioni sebagaimana dikutip dalam Achlis (1993 : 142) mengungkapkan bahwa :

“ Kita dilahirkan kedalam organisasi-organisasi, dididik oleh dan didalam organisasi pula, dan kebanyakan di antara kita menggunkan sebagian besar masa hidup dalam waktu luang kita untuk berbelanja, bermain, dan beribadah didalam organisasi-organisasi. Kebanyakan dari kita juga meninggal di dalam organisasi, dan untuk penguburan diperlukan pula izin dari organisasi (Negara)”.

Dengan kata lain, organisasi digunakan sebagai medium untuk mengubah atau membantu individu atau masyarakat, baik yang bermasalah maupun yang tidak bermasalah, karena beberapa kebutuhan dan kemampuan manusia dapat digunakan untuk membantu individu atau masyarakat, baik dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu, mengembangkan kemampuan maupun dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi mereka. Pemenuhan terhadap kebutulian-kebutuhan individu atau anggota organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku individu atau anggota organisasi tersebut. H.B. Trecker (1970) mengemukakan pengaruh organisasi terhadap tingkah laku anggota organisasi sebagai berikut

Pengalaman organisasi dapat merubah aspirasi-aspirasi individu dan pola-pola tingkah lakunya; 2) Pengalaman yang diperoleh dalam organisasi dapat mengubah kebiasaan-kebiasaan kerja dan cara-cara kehidupan yang lain (selain kerja); 3) Pengalaman organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap persepsi individu pada situasi tertentu; 4) Organisasi cenderung menyediakan dukungan-dukungan psikologis bagi individu dan membantu mereka dalam mengemukakan dirinya, baik yang bersifat positif maupun negatif. Penguatan dan dukungan ini terjadi, terutama bila individu-individu anggota organisasi bersedia, termotivasi dan tergugah untuk menerima perubahan dalam situasi kehidupannya."

Selain dapat berpengaruh terhadap perilaku individu, menurut W.A Friendlander (1977) organisasi juga dapat mengembangkan kemampuan-kemampuan individu antara lain :

1. Kemampuan untuk mengatasi frustasi melalui cara-cara yang sehat dan konstruktif.
2. Kemampuan untuk bekerjasama melalui tindakan-tindakan berpartisipasi.
3. Kemampuan membuat keputusan, yakni kemampuan membicarakan berbagai gagasan, kemampuan memperkuat gagasan dengan fakta-fakta, kemampuan menerima pendapat yang berbeda, kemampuan menentukan cara-cara melaksanakan tindakan, kemampuan mengungkapkan pikiran dan mengambil keputusan.
4. Kemampuan untuk mencapai perkembangan pribadi (*self actualization*) yaitu kemampuan untuk memperoleh kesempatan dan pengalaman untuk bertindak, mencapai sesuatu dan mengembangkan segenap potensi dirinya. Begitu pentingnya keberadaan organisasi seperti telah diuraikan di atas, maka di tengah - tengah masyarakat bermunculan berbagai macam bentuk dan Jenis organisasi dengan skala dan jangkauannya yang begitu beragam.

Kemunculan organisasi-organisasi tersebut khususnya organisasi lokal Karang Taruna di lingkungan masyarakat pada tingkat desa/kelurahan, termasuk di DKI Jakarta merupakan suatu fenomena yang menarik: terutama berkaitan dengan penanganan berbagai macam permasalahan sosial seperti kemiskinan, kenakalan generasi muda, dan permasalahan masyarakat lainnya yang cenderung meningkat.

5. Peranan Masyarakat dalam Proses Pemberdayaan Masyarakat

- a. Konsep mengenai pemberdayaan masyarakat dan partisipasi masyarakat merupakan dua hal yang tak terpisahkan dalam konteks pembangunan masyarakat. Keduanya merupakan tema utama dalam kegiatan pembangunan masyarakat. Berbagai studi menunjukkan bahwa kebijakan yang dibuat dengan melibatkan partisipasi masyarakat luas dalam rangka *pemberdayaan masyarakat* lebih memenuhi kebutuhan mereka, lebih sah (*legitimate*) dan pelaksanaannya lebih efektif daripada kebijakan yang dibuat secara tertutup (tanpa mendapatkan masukan dari masyarakat). Dengan kata lain, partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan bisa dicapai secara optimal apabila masyarakat diberikan pembangunan. Dengan demikian, masyarakat merupakan subyek dari proses pembangunan itu sendiri, mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi dan monitoring program. Begitu pentingnya keterlibatan masyarakat dalam kegiatan pembangunan.

Kusnaka Adimifradja & Harry Hikmat (2000) menjelaskan sebagai berikut:

“Latar belakang pemikiran partisipasi, yaitu program/proyek/ yang datang dari atas atau dari luar tidak. Sesuai dengan kebutuhan masyarakat lokal. Praktisi pembangunan juga sering mengalami frustrasi terhadap reorientasi ulang terhadap strategi pembangunan masyarakat muncul dengan lebih mengedepankan partisipasi dan pemberdayaan masyarakat sebagai strategi dalam pemba-

ngunan masyarakat. Untuk itu diperlukan seperangkat teknik-teknik yang dapat menciptakan kondisi adanya keberadayaan masyarakat melalui proses pemberdayaan masyarakat secara partisipatif.

Raphaela dalam makalah "Pendekatan Pemberdayaan dalam Pembangunan Komunitas" menyatakan bahwa pemberdayaan sebagai salah satu pendekatan dalam pembangunan yang menekankan pada sisi partisipasi dalam komunitas, dan sering pula dikenal dengan sebutan pembangunan alternatif (*alternatif development*), guna menunjukkan adanya ikatan antara pembangunan yang menekankan pada partisipasi masyarakat dengan keberlanjutan (*sustainability*) dari pembangunan itu sendiri. Konsep partisipasi masyarakat dalam program pembangunan menjadi semakin menarik ketika konsep tersebut secara meyakinkan dapat *mendorong pemberdayaan masyarakat*, sebagaimana dikemukakan Britha Mikkeler (1999:65) berikut ini:

"... Sebagai sebuah tujuan, partisipasi menghasilkan pemberdayaan, yakni setiap berhak menyatakan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kehidupannya. Dengan demikian partisipasi adalah alat dalam memajukan suatu ideologi atau tujuan-tujuan pembangunan yang normatif seperti keadilan sosial, persamaan demokrasi. Dalam bentuk alternatif partisipasi ditafsirkan sebagai alat untuk mencapai efisiensi dalam manajemen proyek sebagai alat untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan. Implikasinya, partisipasi menyangkut pula strategi manajemen, melalui dimana negara mencoba untuk memobilisasi sumber-sumbernya."

Dalam rangka pemikiran ini, upaya memberdayakan masyarakat baru melalui 3 (tiga) hal *Pertama*, menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang, oleh karena itu perlu adanya pengenalan tentang potensi yang dapat dikembangkan. Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya (potensi) tersebut dengan mendorong memberikan motivasi, dan membangkitkan kesadaran

akan potensi yang dimilikinya serta berupaya mengembangkannya. *Kedua*, memperkuat potensi (daya) yang dimiliki kearah yang lebih positif dan nyata, dengan cara memberikan berbagai masukan (input), serta membuka akses terhadap berbagai peluang yang dapat membuat masyarakat menjadi lebih berdaya dalam memanfaatkan peluang tersebut. *Ketiga*, memberdayakan mengandung pula arti melindungi masyarakat terutama kelompok-kelompok yang lemah atau kurang beruntung dari dominasi dan eksploitasi kelompok-kelompok yang lebih kuat.

6. Peranan Agen Eksternal dalam Proses Pemberdayaan Masyarakat

Pada umumnya suatu program pengembangan masyarakat di dalam pelaksanaan kegiatannya selain melibatkan masyarakat itu sendiri sebagai pelaku atau subyek pembangunan, juga melibatkan berbagai macam pihak seperti pemerintah, organisasi non pemerintah, maupun konsultan yang bertindak sebagai agen perubahan sosial (*sosial change agent*). Lyons et.al. (2001 : 1248) sebagaimana dikutip Rapahaela (2001 : 11) menyatakan bahwa : "...keberhasilan dari proyek-proyek pemberdayaan komunitas tergantung pada keikutsertaan agen-agen eksternal, baik itu pemerintah, organisasi-organisasi non pemerintah, maupun konsultan yang memiliki komitmen tinggi". Mengingat para pelaku eksternal menempati posisi penting selain keberhasilan proyek, maka yang diharapkan dari para pelaku eksternal ini memiliki pemahaman akurat dan menyeluruh mengenai komunitas maupun proyek yang akan dikembangkan seperti

- 1) Pelaksanaan proyek dalam seluruh tahapannya.
- 2) Tingkat partisipasi dari komunitas (misalnya jumlah warga komunitas yang ikut ambil bagian).
- 3) Tingkat pemegang kontrol dan pengaruh atas proyek oleh anggota komunitas lokal.

- 4) Alasan anggota komunitas lokal untuk berpartisipasi atau yang lebih penting tidak berpartisipasi.
- 5) Gambaran menyeluruh mengenai politik di dalam komunitas lokal.

Hal-hal tersebut di atas dapat diperoleh melalui pengumpulan data yang sifatnya kualitatif, antara lain dengan melakukan wawancara terhadap informan-informan kunci di komunitas tersebut, wawancara ke rumah-rumah tangga, evaluasi atas workshop yang diselenggarakan, dan juga didukung data-data statistik.

Selain itu, Labonte (1996) sebagaimana dikutip Martha Barends et.al (1997) mengatakan bahwa pemberdayaan merupakan suatu hasil penting dari pengembangan masyarakat ("*empowerment is an important outcome of community development*"). Untuk mencapai hasil yang optimal, proses pemberdayaan individu, organisasi maupun komunitas tentunya perlu ditangani secara professional oleh para ahli di bidang pengembangan masyarakat. *Community development worker* sebagai salah satu profesi yang sudah dibekali berbagai jenis pengetahuan, ketrampilan/keahlian dan peranan-peranan tertentu dalam kerangka pemberdayaan masyarakat merupakan jawaban terhadap persyaratan dan kebutuhan di atas. Adapun peranan-peranan dan ketrampilan yang harus dimiliki oleh *CD workers* sebagai agen eksternal dalam program pemberdayaan masyarakat antara lain:

a. Peranan-peranan *Community Development Workers*

Peranan-peranan *CD Workers* yaitu segala sesuatu yang harus dilakukan oleh *CD workers*. Peranan-peranan dalam *CD workers* menurut Jim Ife (1995:201) dapat dikelompokkan ke dalam empat kelompok yaitu: "*...community work roles have been grouped into four clusters, namely fadlitative roles, educational roles, representational roles and technical roles*".

Adapun penjelasan tentang peranan-peranan tersebut meliputi:

1) Peranan Fasilitatif

Peranan-peranan yang dikelompokkan sebagai peranan fasilitatif adalah peranan yang berkaitan dengan kemampuan menstimulasi atau mendukung pengembangan/pemberdayaan masyarakat.

2. Peranan Edukatif

Peranan edukatif menuntut *CD workers* lebih aktif dalam *setting* agenda, *GD workers* tidak hanya membantu sepanjang proses pengembangan pemberdayaan masyarakat, tetapi secara nyata memiliki input yang lebih positif dan terarah, sebagai hasil dari pengetahuan, ketrampilan dan pengalamannya.

3) Peranan Representasi

Peranan representasi yaitu kemampuan untuk menunjukkan peranan *CD workers* berinteraksi dengan badan-badan eksternal/luar, demi kepentingan dan keuntungan masyarakat.

4) Peranan Teknis

Peranan teknis yaitu peranan yang berhubungan dengan kemampuan *CD workers* dalam melakukan penelitian, menampilkan hasil penelitian dan dalam pelaksanaan administrasi dan manajemen.

b. Ketrampilan *Community Development Worker*

Ada lima komponen penting dari proses pengembangan ketrampilan ini, yang masing-masing memiliki esensi penting dalam mendukung *CD worker* menciptakan variasi-variasi ketrampilan yang cocok bagi dirinya. Menurut Jim Ife (1995:227);

"... there are five important components of the process of skill development, each of which is critical in helping a community worker establish her/his own particular variant of community work skill. There are; analysis, awareness, experience, learning from others and intuition".

Adapun inti dari kelima ketrampilan yang harus dimiliki CD worker

- 1) Ketrampilan dalam melakukan komunikasi personal.
- 2) Ketrampilan dalam berkelompok dan mengadakan pertemuan.
- 3) Ketrampilan dalam melakukan pendidikan masyarakat.
- 4) Ketrampilan dalam menyusun struktur dan proses penggalan sumber masyarakat.
- 5) Ketrampilan menulis.
- 6) Ketrampilan memotivasi, memberi semangat dan aktivitas.
- 7) Ketrampilan dalam menengahi konflik, negosiasi dan mediasi.
- 8) Ketrampilan dalam representasi dan advokasi.
- 9) Ketrampilan dalam presentasi masyarakat.
- 10) Ketrampilan dalam bekerja dengan media.
- 11) Ketrampilan dalam manajemen dan organisasi.
- 12) Ketrampilan dalam melakukan riset (penelitian).

Peranan-peranan dan Ketrampilan Profesional CD Worker (Jim Ife, 1995:227)

PERANAN	KETRAMPILAN
1. Peranan Pendidikan (<i>Education</i>)	a. Kemampuan menumbuhkan

UNIVERSITAS INDONESIA

<i>Roles)</i>	kesadaran; b. Memberikan informasi; c. Memberikan pelatihan-pelatihan;
2. Peranan Fasilitatif (Facilitatif Roles)	a. Kemampuan melakukan animasi sosial; b. Mediasi dan negosiasi; c. Memberikan support; d. Membangun konsensus; e. Memfasilitasi kelompok; f. Berorganisasi; g. memanfaatkan ketrampilan dan sumber.
3. Peranan Representasi { <i>Representative Roles</i> }	a. Kemampuan memperoleh system sumber; b. Melakukan hubungan masyarakat; c. Membentuk jaringan kerja; d. Melakukan advokasi.
4, Peranan Teknis (Technical Roles):	a. Kemampuan mengumpulkan dan menganalisis data; b. Melakukan presentasi baik lisan maupun tulisan.

Tabel 2.3 Peranan dan Keterampilan Professional CD Worker

c. Strategi dan Taktik/Teknik Yang Digunakan CD Workers

Menurut (Brager, 1978 : 288) sebagaimana dikutip oleh Netting (1993 : 249): "... *tactics have defined as any skillfull method used to gain an end* (taktik mempunyai definisi sebagai suatu metode keahlian yang digunakan untuk memperoleh kemajuan dari suatu akhir kegiatan)". Sedangkan strategi menurut

Brager dan Holloway (1978) sebagaimana dikutip Netting (1993:223)

"... *strategy to long-range goals and tactics to the short-range and specific behaviors of groups* (strategi adalah mata rantai yang panjang dari aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan)".

Brager (1978) dan Holloway (1978) membagi teknik pekerjaan sosial ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu :

- 1) Kolaborasi (*collaboration*), meliputi suatu relasi pekerjaan dimana dua sistem (*action system dan target system*) setuju bahwa suatu perubahan harus terjadi.
- 2) Kampanye (*campaign*), taktik yang digunakan ketika target harus diyakinkan akan pentingnya perubahan. Hal ini dilakukan bila komunikasi masih mungkin terjadi antara dua system tersebut.
- 3) Kontes (*confefl*), taktik ini digunakan bila mana tak satupun pendekatan di atas (kolaborasi dan kampanye) memungkinkan untuk digunakan.

Relasi dari Sistem Kegiatan dan system sasaran	Taktik-taktik
Collaboration Sistem sasaran setuju (atau diyakini untuk setuju)	1. Implementasi 2. Capacity • Partisipasi • Empowerment

dengan sistem kegiatan, bahwa perubahan dibutuhkan dan didukung pengalokasian sumber	
<p>Campaign</p> <p>Sistem sasaran mau berkomunikasi dengan sistem kegiatan, tetapi hanya sedikit kescapakan akan perlunya perubahan, atau sistem sasaran mendukung perubahan, tetapi tidak <u>mengalokasikan sumber</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Education/pendidikan 2. Persuasi <ol style="list-style-type: none"> a. Cooptation/bergabung b. Lobbying/melobi c. Meminta bantuan mass media (mass media appeal)
<p>Contest</p> <p>Sistem sasaran menentang perubahan dan atau menentang pengalokasian sumber dan tidak membuka komunikasi mengapa mereka menentang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bargaining & negotiation (tawar menawar & pemndingan) 2. Large group atau aksi komunitas <ol style="list-style-type: none"> a. legal (seperti demonstrasi) b. Illegal (seperti kegiatan yang melawan aturan) 3. Aksi penentuan perkara (class action and action lawsuit)

Tabel 2.4 Teknik Pekerjaan Sosial

2.6 Pengertian Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi adalah merupakan bagian penting dalam keseluruhan proses kebijakan sebagai suatu sistem. Beberapa pendapat yang dikemukakan beberapa ahli, tidak satu pun melewatkan implementasi. Karena dalam tahap implementasi

inilah semua rencana-rencana yang telah disusun sedemikian rupa di aplikasikan secara nyata, sehingga dapat dilihat apakah perencanaan yang telah disiapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Udoji dalam wahab (1997), mengatakan bahwa :

“the execution of policies is a important if not more important than policy making. Policies will remain dreams or blue prints live jacket unless they are implemented” (Pelaksanaan kebijakan adalah suatu rencana yang penting bahkan jauh lebih penting dari pada pembuatan kebijakan. Kebijakan-kebijakan akan sekedar impian atau rencana yang bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan).

Mustopa didjaja (1988) menyebutkan Pada garis besarnya kegiatan-kegiatan utama dari siklus kebijakan itu terdiri dari perumusan, pelaksanaan dan evaluasi, Selanjutnya Hogerwerf (1983) menegaskan bahwa agar suatu kebijaksanaan itu harus dilaksanakan. Agar dalam pelaksanaannya dapat lebih terarah, tentunya diperlukan tindakan-tindakan serta sarana-sarana yang disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai. Seperti yang disampaikan Van Horn Meter dalam Wahab (1991) bahwa:

Those action by public or private, individuals (groups) that are directed at the achievement of objectives set part in prior policy decision (tindakan-tindakan yang dilakukan oleh rakyat atau pribadi, individu, kelompok) yang mana menunjukkan pada hasil tujuan yang telah ditentukan didalam keputusan kebijakan sebelumnya)

Kemudian pressman dan Wildavsky dalam Jones (1984), mengemukakan bahwa :
Implementation may be viewed as process of interaction between the setting of goals and action geared to achieving them (Implementasi dipandang sebagai Satu proses interaksi antara penetapan tujuan dan pengaturan tindakan untuk mencapai keberhasilan tersebut).

Dengan demikian implementasi adalah merupakan tahapan yang penting dari suatu proses kebijakan, kebijakan akan menjadi impian atau rencana sepanjang masa apabila tidak diwujudkan dalam implementasi. Dari rumusan yang telah dikemukakan di atas bahwa fungsi dan tujuan implementasi kebijakan public pada prinsip nya adalah berusaha untuk memahami apa yang menjadi keinginan ke dalam program-program yang kemudian dilaksanakan dengan mengharapkan perubahan atau dampak tertentu sebagai akibat dari kebijakan tersebut.

Kemudian agar implementasi dapat berhasil dengan baik juga harus didukung beberapa variable, seperti yang dikemukakan oleh Edward III (1980) yaitu:

1. Variabel komunikasi, mempunyai peranan yang penting sebagai acuan pelaksana kebijakan mengetahui persis apa yang akan dikerjakan. Ini berarti komunikasi juga dinyatakan dengan perintah dari atasan terhadap pelaksana kebijakan, sehingga komunikasi harus dinyatakan dengan jelas, cepat dan konsisten.
2. Variabel sumber daya, bukan hanya menyangkut sumber daya manusia semata melainkan mencakup kemampuan sumber daya mineral lainnya yang mendukung kebijakan tersebut dan faktor dana.
3. Disposisi/sikap pelaksana, sebagai kegunaan di kalangan pelaksana untuk menerapkan kebijakan, jika penerapan kebijakan dilakukan secara efektif. Pelaksana bukan hanya tau apa yang harus dikerjakan, tetapi harus memiliki kemampuan untuk menerapkan kebijakan itu.
4. Variabel struktur birokrasi, bahwa struktur birokrasi mempunyai dampak terhadap penerapan kebijakan dalam arti bahwa penerapan kebijakan tidak akan berhasil jika terdapat kelemahan dalam struktur. Dalam hal ini ada dua karakteristik birokrasi yang umum, yaitu ; penggunaan sikap dan prosedur yang rutin, serta pertanggung jawaban diantara unit organisasi.

Lebih lanjut keempat dimensi yang dapat menunjang keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.6.1 Komunikasi

Komunikasi adalah merupakan bagian terpenting dan paling efektif dalam penyampaian/sosialisasi terhadap berbagai program yang dilaksanakan oleh pemerintah. Kepada kelompok sasaran atau masyarakat. Selain itu komunikasi juga dapat digunakan sebagai cara untuk berinteraksi antar manusia. Walgito dalam Lubis (2003) mengemukakan bahwa : Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan informasi, ide ataupun pemikiran, pengetahuan, konsep dan lain-lain kepada orang lain secara timbal balik, baik sebagai penyampaian maupun sebagai penerima komunikasi. Dengan komunikasi manusia dapat berkembang dan dapat melangsungkan kehidupan bermasyarakat.

Effendi (1986) ,mengatakan bahwa terjadinya komunikasi adalah sebagai konsekuensi hubungan sosial (sosial relation), karena manusia yang satu dengan yang lainnya saling berhubungan, karena berhubungan menimbulkan interaksi sosial (sosial interaction). Dengan demikian, dengan terjalinnya komunikasi yang baik akan tercipta pula kesamaan persepsi tentang suatu kebijakan. Liliweri (1997), berpendapat bahwa, komunikasi merupakan interaksi antara komunikator dengan komunikan yang mempertukarkan dan memberi makna yang sama atas informasi untuk suatu tujuan tertentu melalui media, metode, teknik atau cara-cara yang telah ditetapkan. Sedangkan Edwar III (1980), berpendapat bahwa, Komunikasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memperoleh informasi tentang isi kebijakan kepada para pelaksana maupun kelompok sasaran. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi.

Dalam proses komunikasi terdapat beberapa unsur seperti yang dikemukakan oleh Aristoteles dalam Liliweri (1997), yaitu komunikator, komunikan dan pesan.

Selanjutnya Effendi (1993), berpendapat bahwa yang menjadi tujuan komunikasi adalah mengubah sikap, mengubah opini atau pendapat, mengubah perilaku serta menciptakan pengertian yang sama.

Liliweri (1997), mengemukakan bahwa metode yang paling tepat dalam melakukan komunikasi adalah bersifat yang informatif dan membujuk. Metode ini dapat dilakukan secara langsung dengan bertatap muka, dialogis atau secara tidak langsung melalui media.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa komunikasi adalah merupakan proses interaksi antara pemberi pesan dengan si penerima pesan untuk suatu tujuan tertentu melalui saluran, metode dan dengan cara-cara yang telah ditetapkan.

2.6.2 Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya, baik itu sumber daya manusia, alam maupun buatan serta dukungan dana yang cukup adalah hal yang sangat penting dalam implementasi kebijakan. Admosudirdjo dalam Lubis (2003), mengemukakan bahwa unsure-unsur sumber daya itu adalah orang-orang, uang, mesin atau alat, bahan, metode, cara dan teknik, ruang, tenaga dan waktu. Sedangkan Edward III (1980), berpendapat bahwa, sumber daya dalam implementasi kebijakan adalah mencakup kecukupan staf, baik dalam jumlah maupun mutu, informasi yang dibutuhkan, kewenangan yang cukup, fasilitas atau sarana dan prasarana serta dukungan yang memadai.

Ketersediaan alat dan peralatan serta pendanaan yang cukup adalah juga merupakan faktor yang sangat mendukung, akan tetapi kesemuanya itu adalah tergantung pula pada kecakapan manusia (staff) yang menggunakannya. Dengan demikian adalah sangat penting untuk dapat meningkatkan kemampuan manusia sebagai pelaksana secara terus menerus, disesuaikan dengan perkembangan teknologi yang ada. Siagian (2000:198), mengemukakan 4 (empat) alasan, mengapa sumber daya manusia harus terus dikembangkan.

Pengetahuan karyawan yang perlu pemuktahiran, kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan pengetahuan tersebut, tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman, oleh karena itu berbagai pengolahan sumber daya manusia harus bersifat proaktif dalam arti cepat mengidentifikasi hal-hal yang perlu di ubah. Tidak disangkal bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi, akar tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai budaya. Agar tetap mampu bersaing semua pegawai managerial, fungsional teknikal dari operasional mutlak perlu memahami perubahan yang terjadi serta mampu melakukan penyesuaian yang diperlukan.

Persamaan hak memperoleh pekerjaan. Tidak sedikit masyarakat yang menganut nilai-nilai diskriminatif terhadap warganya termasuk dalam hal memperoleh pekerjaannya. Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia harus peka terhadap situasi demikian. Kepekaan tersebut harus menjamin tidak seorang pun dalam organisasi mengalami perlakuan yang sifatnya diskriminatif apapun alasan dan kriterianya karena semua anggota organisasi; adalah warga negara yang memperoleh hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Juga hak yang sama memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan dalam rangka usaha meniti karir di bidang profesi dan pekerjaan yang ditekuninya, asal semua syarat yang ditetapkan secara obyektif dan rasional terpenuhi.

Kemungkinan perpindahan pegawai merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasional, bahwa mobilisasi pegawai selalu terjadi, berarti selalu ada yang berhenti bekerja pada suatu organisasi dan pindah ke organisasi yang lain, apapun alasan yang menjadi penyebab terjadinya perpindahan tersebut Dalam hubungan ini yang sangat menarik dan yang perlu diperhatikan ialah perpindahan pegawai justru bisa terjadi karena program suatu pelatihan dan pengembangan yang berhasil baik.

2.6.3 Sikap Pelaksana

Edward III (1980), berpendapat bahwa sikap dan perilaku berkaitan dengan komitmen dan orientasi serta keraguan dari cara pelaksana dalam melaksanakan suatu tindakan. Sedangkan Mar'at (1984), berpendapat bahwa sikap adalah merupakan suatu system yang memiliki 3 (tiga) komponen, yaitu:

1. Kognisi merupakan kumpulan dan berpikir keyakinan dan pengetahuan.
2. Affeksi, merupakan kehidupan emosional seseorang, baik positif maupun negatif.
3. Konasi, merupakan kecenderungan berperilaku

Ndraha (1997:33), mengemukakan bahwa sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Sementara itu Rogers dalam Lubis (2003) berpendapat bahwa sikap adalah kesiediaan untuk bereaksi secara positif atau secara negatif terhadap obyek tertentu. Lebih lanjut Ndraha (1997:33), menyampaikan bahwa perilaku merupakan operasionalisasi dan aktualisasi. sikap seseorang atau kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan masyarakat, alam, teknologi atau organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sikap adalah suatu kecenderungan jiwa seseorang dalam merespon sesuatu yang dioperasionalkan melalui perilaku. Perilaku akan mempengaruhi komitmen dan dedikasi aparatus dalam pelaksanaan tugas-tugasnya terutama dalam pelayanan terhadap masyarakat

2.6.4 Struktur Organisasi Birokrasi

Struktur organisasi birokrasi dalam organisasi Karang Taruna adalah merupakan faktor kunci dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab serta pengawasan, akan terlihat jelas dalam struktur organisasi ini.

Kesalahan dalam penyusunan struktur akan dapat mengakibatkan pelaksanaan tugas tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif, bahkan dapat pula mengakibatkan berbagai kesalahan dalam pelaksanaan tugas, Nawawi dan Hadari (1994), mengemukakan bahwa dalam melalui struktur yang baik dapat mewujudkan pembagian kerja, wewenang serta tanggung jawab tertentu. Kemudian Weber dalam

Ndraha (200:364), berpendapat bahwa untuk mencapai tujuan organisasi maka setiap organisasi harus memiliki struktur ideal yang disebut birokrasi.

Weber dalam Mas'odet (2000), bahwa struktur organisasi yang ideal yaitu adanya pembagian kerja, hierarki wewenang, pengaturan perilaku, impersonalitas hubungan kemampuan dan teknis karier. Selanjutnya Handoko (1984), mengemukakan bahwa: Struktur organisasi merupakan mekanisme-mekanisme formal yang menunjukkan kerangka dan pola hubungan diantara fungsi-fungsi, posisi maupun orang-orang yang menggambarkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur ini mengandung unsur spesialisasi, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi, pengambilan keputusan serta besaran satuan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan pula bahwa organisasi Karang Taruna adalah organisasi yang memiliki struktur kerja dan tanggung jawab, Sebagai wadah Pembinaan dan Pengembangan generasi muda, yang tumbuh atas dasar kesadaran dan rasa tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama generasi muda wilayah desa/kelurahan.

2.7 Keberhasilan Implementasi Kebijakan

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu implementasi kebijakan menurut Wahab (2000), adalah;

Faktor efektif atau tidaknya suatu implementasi dapat dilihat dari tiga sudut pandang yaitu pertama dari pemrakarsa kebijakan/pembuat kebijakan, yaitu usaha-usaha yang dilakukan oleh para pejabat atasan untuk mendapatkan kepatuhan dari pejabat di tingkat lebih rendah dalam mengubah perilaku masyarakat/kelompok sasaran Kedua pejabat-pejabat di lapangan dalam upaya menanggulangi gangguan yang terjadi di wilayah kerjanya yang disebabkan oleh usaha-usaha dari pejabat di luar instansi nya dan ketiga kelompok sasaran

(target group), yaitu pihak yang akan menikmati hasil dari suatu program (*beneficiaries*), sejauh mana pelayanan jasa yang telah diberikan dapat mengubah pola hidupnya, dapat memberikan dampak positif dalam jangka panjang bagi peningkatan mutu hidup termasuk pendapatan mereka.

Kemudian Lineberry (1978) juga mengemukakan beberapa hal yang harus dipenuhi untuk dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan publik, yaitu :

1. Kreasi dan staffing agen pelaksana baru, guna mengimplementasikan kebijakan baru atau menetapkan tanggung jawab implementasi kepada personil dan agen yang ada.
2. Penerjemah maksud dan tujuan legislatif ke dalam aturan operasional yang baik, perlu pengembangan garis keterpaduan bagi para implementator.
3. Koordinasi sumber daya agen dan pelayanan terhadap kelompok sasaran, pengembangan devisi tanggung jawab dalam agen antara agen-agen yang terkait
4. Alokasi sumber daya guna kesempurnaan dampak kebijakan.

Selain itu ada tiga faktor penting lainnya yang dapat menunjang keberhasilan implementasi, Hogerwerf (1983), menyatakan :

- Adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan.
- Target group atau kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dan perubahan serta peningkatan.
- Unsur pelaksana organisasi maupun perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, faktor komunikasi juga mempengaruhi penerimaan kebijakan oleh kelompok sasaran, sehingga jelek nya proses komunikasi ini akan menjadi titik lemah dari tercapainya efektifitas pelaksanaan kebijakan (Islami, 1991).

Sedangkan menurut Siagian (1985), yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi sebagai pelaksana, yaitu:

Struktur dan proses organisasi. Aspek struktur menunjukkan hubungan formal antara peranan dan tugas yang dilaksanakan agar mendukung terhadap kelancaran implementasi program atau kebijakan. Struktur organisasi ini harus dibuat sedemikian rupa sehingga segala permasalahan pelembagaan berbagai kegiatan tertampung dengan baik. Selanjutnya mengenai proses organisasi, hal ini menunjukkan mekanisme kerja dalam mengkoordinasikan, mempengaruhi dan mengawasi kegiatan.

2.8 Pemuda dan Perkembangan Psikologi

Hingga saat ini batasan umur pemuda diberbagai lembaga memiliki perbedaan, versi Kementerian Pemuda dan Olahraga batasan umur pemuda adalah penduduk yang berusia antara 15 sampai dengan 35 tahun, sedangkan versi beberapa lembaga berbeda-beda, dalam Peraturan Dasar Karang Taruna, Karang Taruna beranggotakan pemuda dengan batasan usia 11 sampai dengan 40 tahun.

Terlepas dari berbeda definisi beberapa lembaga terhadap batasan umur pemuda, yang jelas dari berbagai definisi tersebut tetap bermuara pada yang di maksud pemudass berdasarkan perkembangan usia terdiri dari masa remaja dan masa dewasa, dimana pada masa tersebut dalam diri manusia tersebut memiliki psikologi perkembangan sendiri-sendiri, psikologi adalah ilmu yang mempelajari, menyelidiki dan membahas tentang perbuatan dan tingkah laku manusia.

Dalam ilmu psikologi perkembangan, anak-anak dalam usia 13 sd 19 tahun , disebut dengan masa remaja, para ahli psikologi menyebutkan masa remaja adalah peralihan masa anak-anak menuju masa dewasa, yaitu saat-aat mereka tidak mau lagi diperlakukan sebagai anak-anak, dilihat secara pertumbuhan fisik, mereka belumlah dapat dikatakan dewasa.

Saat anak-anak mengalami masa remaja tiap-tiap daerah tidaklah sama, tergantung norma kedewasaan yang berlaku disuatu tempat, misalnya remaja yang tinggal di pedesaan karena mereka sudah mendapat tanggung jawab pekerjaan sejak umur 12 tahun mereka lebih cepat terlihat dewasa dibandingkan dengan remaja yang tinggal dikota, masa remaja pemuda yang tinggal di kota jauh lebih lama, hal ini disebabkan keadaan kehidupan yang kompleks dan lebih majemuk masyarakatnya, karena pengaruh adatistiadat, nilai-nilai moral, etika dan sosial. Zulkifli (1995) menyatakan Keadaan yang menimbulkan kesimpang siuran terhadap nilai-nilai moral dan sosial yang tidak menentu membuat kaum remaja bertambah bingung, ragu-ragu sehingga bertanya-tanya dalam dirinya, mana yang seharusnya dipilih dan dipedomaninya.(dalam Zulkifli 1995)

Orang barat menyebutnya masa “puber” sedangkan orang Amerika menyebutnya “Adolensesi”. Keduanya merupakan transisi dari masa anak-anak kepada masa dewasa. Di Indonesia dikenal dengan istilah “akil baligh” atau pubertas, dan yang paling banyak menyebutnya dengan “remaja”

Pada umumnya, para pendidik cenderung menyebut dengan remaja puber dan remaja adolesen, adolesen adalah pemuda dengan keadaan yang sudah lebih tenang. Bila di tinjau dari segi perkembangan biologis, remaja ialah mereka yang berusia antar 12 tahun sampai dengan 21 tahun.

Ciri-ciri Remaja :

1. Pertumbuhan Fisik : mengalami pertumbuhan secara cepat, untuk mengimbangi pertumbuhan yang cepat itulah remaja membutuhkan tidur dan makan lebih banyak, dalam hal ini kadang-kadang orang tua atau pihak orang dewasa tidak mengerti dan menimbulkan konflik yang berujung kepada ketidak patuhan terhadap orang tua atau orang dewasa.

2. Perkembangan seksual : Alat reproduksi seksualnya mulai memproduksi, dan terjadi perubahan fisik secara seksual yang secara psikologis menjadi rentan untuk diejek oleh lingkungan sekitar, perkembangan seksual bersamaan perkembangan hormone yang mengakibatkan emosi yang meledak-ledak.
3. Cara berfikir kausalitas. :yaitu menyangkut hubungan sebab akibat. Dan sering terjadi hal-hal yang menimbulkan permasalahan dengan orang dewasa, karena orang dewasa memiliki cara berfikir yang terkadang tidak jelas, misalnya budaya orang-orang di Sumatra yang melarang anak-anak duduk di tempat terlarang, misalnya di depan pintu, istilahnya “Pantangan”, sehingga dengan cara berfikir kausalitas ini remaja dan orang tua sering terjadi kesalahpahaman, karena pertanyaan remaja cenderung sebab akibat.
4. Emosi yang meluap-luap : Keadaan hormon yang meningkat menyebabkan keadaan jiwa yang tidak stabil, yang berujung pada ketidak stabilan emosi, terkadang suatu saat ia bisa sangat sedih , kemudian dilain waktu bisa menjadi sangat marah.menjadi emosi perasaanya dan berbuat seeaknya ketika ada yang metanya melotot di depannya dalam kondisi seperti ini, sering terjadi remaja kehilangan kontrol, sehingga bermunculanlah kasus hamil diluar nikah, membunuh orang dan narkoba, emosi remaja lebih kuat dan lebih menguasai diri mereka di dibandingkan dengan pikiran yang realistis.
5. Mulai tertarik dengan lawan jenis :Ketertarikan dengan lawan jenis ini terkadang, menimbulkan permasalahan karena terjadi ketertarikan dengan orang yang sama atau sebaliknya.
6. Menarik perhatian lingkungan: remaja berusaha mendapatkan status dari lingkungannya, untuk itu mereka mulai mencari perhatian dari lingkungannya, ketika mereka tidak di beri peranan dalam bakti sosial atau kegiatan-kegiatan positif, remaja cenderung mencari jalan lain untuk mencari perhatian, msalnya berkelahi atau kenakalan remaja lainnya.
7. Terikat dengan Kelompok : Dalam Kehidupan sosial, remaja lbih tertark pada kelompoknya dibandingkan dengan orang tuanya, dalam posisi seperti ini, bagi orang tua yang tidak memahami maka akan muncul salah pengertian.

Dalam kondisi seperti ini kualitas kelompok sangat menentukan, remaja akan bertindak sama dengan kelompoknya, ketika kelompoknya berbuat tidak baik maka akan mudah sang remaja mengikutnya, misalnya pacaran, berkelahi ataupun terjebak Narkotika.

2.9 Penjelasan tentang kerangka Teoritik

Pemuda adalah asset bangsa dan menjadi sangat strategik sebagai dinamisator perubahan sebuah bangsa. Momentum reformasi di Indonesia memberikan ruang yang cukup luas bagi penciptaan masyarakat sipil dalam kehidupan pemerintahan, bermasyarakat dan bernegara, dalam posisi yang sangat strategik itulah pemberdayaan pemuda dalam rangka meningkatkan kapasitas dan peran pemuda menjadi salah satu kunci keberhasilan reformasi. keberhasilan pemuda, mendorong keberhasilan masyarakat, berlanjut kepada keberhasilan daerah selanjutnya mengokohkan ketahanan bangsa.

Secara Psikologi, Pemuda memiliki tahap perkembangannya sendiri dengan berbagai karakter yang merupakan potensi sekaligus tantangan dalam memberdayakan pemuda. untuk itu dalam rangka memberdayakan pemuda, diperlukan strategi yang tepat dalam mengintervensi pemuda baik ditingkat individu pemuda, keluarga, masyarakat, organisasi maupun Negara yang mengarah kepada efektifitas, efisiensi dan kesinambungan tujuan.

Agar Strategi dalam memberdayakan pemuda tepat sasaran, diperlukan analisa internal yang merupakan kekuatan serta kelemahan ataupun analisa eksternal yang termaktub ancaman dan peluang yang akan di hadapi pemuda. Selanjutnya dari analisa internal dan eksternal inilah muncul tujuan dan sasaran yang dapat berlanjut pada pembuatan strategi, langkah-langkah kerja yang bersifat kongkrit serta evaluasi.

Organisasi Kepemudaan, merupakan sebuah lembaga berhimpunnya para pemuda dengan kesatuan visi dan misi dengan tujuan meningkatkan kualitas para pemuda, di

dalam organisasi kepemudaan inilah pemuda tidak hanya di tempa dengan persoalan perilaku pribadinya atau perilaku kelompoknya saja, namun sudah di tempa dengan pengetahuan perilaku organisasi. Tantangan Organisasi Pemuda saat ini sangatlah besar karena perkembangan zaman yang cepat dan berlaku hukum pasar, pemuda banyak yang terjebak dalam dekadensi moral, kehilangan motivasi, kehilangan orientasi. organisasi pemuda yang kini tercitrakan elitis dan berbau politis, regenerasi organisasi kepemudaanpun tergolong stagnan, dan seakan ada jembatan yang terputus antara pemuda dengan organisasi pemuda.

Apa yang terjadi sehingga banyak organisasi kepemudaan mengalami jalan di tempat dalam menjalankan roda organisasinya, apa harapan-harapan para stake holder (orang yang berkepentingan) terhadap pemuda menjadi pertanyaan yang harus dijawab. Sehingga Organisasi Kepemudaan dapat terus tumbuh dan hidup dalam rangka ikut serta dengan pemerintah dalam hal pemberdayaan pemuda.

2.10. Pertanyaan penelitian.

Prasetya Irawan (2006) menyatakan Pertanyaan penelitian berisi pertanyaan rincian yang dijabarkan dari pertanyaan utama dalam fokus, seyogyanya makin mempertajam pemahaman peneliti terhadap topik penelitian. Tetapi ingat, kenyataan dilapangan seringkali jauh lebih kaya dari apa yang tertulis dalam pertanyaan tersebut. Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat sebagai pemandu saja.

Dalam Penelitian ini akan di tanyakan beberapa hal sebagai berikut :

Pertanyaan akan di buat kepada internal organisasi yang di teliti kemudian pertanyaan yang berbeda untuk stake holder (orang/lembaga yang berkepentingan terhadap organisasi yang di teliti), berikut pertanyaan-pertanyaan untuk internal organisasi.

1. Bagaimana pendapat anda tentang Urgensi Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta terhadap pemberdayaan pemuda?
2. Bagaimana dengan Daya tarik organisasi Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta Saat ini, jika di bandingkan dengan lembaga pemuda lain?

3. Bagaimana dengan program pemberdayaan pemuda yang dilakukan saat ini, apa yang dirasakan? Serta kendala
4. Bagaimana Peluang organisasi Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta di masa depan, baik anggota organisasi, maupun lembaga organisasi.
5. Bagaimana Strategi yang selama ini dilaksanakan? Dan Evaluasi program yang sudah berjalan dan apa kendala-kendalanya?
6. Apa Harapan-harapan yang anda inginkan terhadap Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta pada masa yang akan datang?
7. Bagaimana Strategi yang harus dilakukan untuk mencapai harapan-harapan yang anda sebutkan tadi?

Pertanyaan-pertanyaan untuk eksternal (stake holder lain)

1. Bagaimana pendapat saudara tentang permasalahan pemuda saat ini, khususnya Di DKI Jakarta?
2. Bagaimana pendapat saudara, seberapa besar urgensi Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta dalam hal Pemberdayaan pemuda di DKI?
3. Menurut Saudara, Apa yang anda rasakan terhadap Program-program yang dilakukan Karang Taruna terhadap Pemberdayaan pemuda sudah tepat, jika belum kenapa?
4. Apa harapan-harapan yang saudara inginkan terhadap Karang Taruna?
5. Apakah anda ada masukan tentang bagaimana seharusnya Karang Taruna Prov DKI Jakarta dalam melakukan program pemberdayaan pemuda dimasa depan?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode evaluasi dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif cenderung bersifat deskriptif, naturalistik dan berhubungan dengan sifat data yang murni kualitatif (dalam Prasetya Wirawan, UI, 2006). Dengan harapan dapat mengungkap fokus yang ingin diteliti, penulis menggunakan beberapa metode yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Metode yang digunakan adalah : metode studi kasus, wawancara, evaluasi dan kajian kepustakaan.

3.2. METODE PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data akan dilakukan melalui studi kepustakaan tentang teori-teori perubahan, Pemberdayaan, Psikologi pemuda, teori-teori intervensi sosial, Manajemen strategis.

Pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti adalah pengamatan terhadap kasus *Pemberdayaan Pemuda di Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta*. Pengamatan tersebut meliputi dinamika-dinamika yang terjadi dalam organisasi kepemudaan tersebut, wacana-wacana yang berkembang seputar kinerja Organisasi tersebut dalam hal pemberdayaan pemuda.

Prasetya (2006:70) mengatakan bahwa wawancara adalah teknik yang tidak mudah dilakukan. Tetapi jika dilakukan dengan baik, wawancara akan mampu memberi kita data yang sangat kaya. Wawancara adalah gabungan antara ilmu pengetahuan dan seni (intuisi). Selain studi kepustakaan, metode pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu metode wawancara yang dilakukan kepada informan yaitu orang-orang yang ahli dan orang-orang yang berkepentingan terhadap pemberdayaan pemuda di Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta dalam hal pemberdayaan pemuda. Diharapkan wawancara mendalam tersebut dapat memberikan data yang kaya yang dapat memberikan masukan yang sangat berarti bagi peneliti dalam mengkaji program pemberdayaan pemuda tersebut.

3.3. INFORMAN

Informan-informan yang akan peneliti jadikan sumber pengumpulan data adalah sumber-sumber yang dapat menjelaskan fenomena terkait pemberdayaan Pemuda :

1. Sumber Dari Pengurus Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta sebanyak 7 orang terdiri dari Ketua Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, Wakil Ketua, Sekerretaris dan sisanya anggota
2. Sumber dari Pengurus Karang Taruna wilayah Kotamadya berjumlah 3 orang, masing-masing Ketua Wilayah Karang Taruna Jakarta Tmur, Ketua Wilayah Karang Taruna Jakarta Pusat, Ketua Wilayah Karang Taruna Jakarta Utara.

3. Sumber dari Pengurus Karang Taruna Tingkat Nasional berjumlah 1 orang, yang menjabat sebagai wakil Ketua Karang Taruna tingkat nasional.
4. Pemerintah dalam hal ini Dinas Bina Kesos (Bimbingan mental Kesejahteraan Sosial) Provinsi DKI Jakarta, informan berjumlah 1 orang, dimana dinas ini menempatkan Karang Taruna sebagai mitra dalam upaya kesejahteraan sosial khususnya masalah pemuda, selain itu juga Dinas
5. Pemerintah Dinas Olahraga dan Pemuda (Disorda) Provinsi DKI Jakarta, berjumlah 1 orang, terkait sebagai mitra Karang Taruna dalam hal pemberdayaan pemuda dan olahraga di DKI Jakarta.
6. Departemen Sosial, Jumlah informann 1 orang.
7. Kementerian Pemuda dan Olah Raga. Berjumlah 1 orang
8. Ahli dari akademisi., berjumlah 1 orang
9. Organisasi kepemudaan lain, berjumlah 2 orang dalam 2 organisasi
10. Pelaku Usaha 1 orang , yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pencarian sumber daya manusia untuk ditempatkan di dunia industri.

Alasan pemilihan informan berdasarkan lingkungan organisasi Karang Taruna, yaitu lingkungan organisasi internal maupun lingkungan organisasi eksternal. Dari sisi internal informan yang Dipilih yaitu para pengambil keputusan didalam lingkungan organisasi yaitu Ketua Umum, Ketua Biro, Sekretaris Jendral, maupun anggota pengurus. Untuk informan lainnya di ambil lingkungan eksternal, agar mendapatkan data yang berimbang, penulis menggunakan pola 360 derajat, yaitu pengguna Jasa KarangTaruna Provinsi yaitu Karang Taruna Wilayah, Karang Taruna tingkat Nasional, selanjutnya mitra Karang Taruna yaitu lembaga

sejenis KT tingkat Provinsi, sedangkan untuk tingkatan atas informan yang dijadikan nara sumber adalah dinas bintal kesos dan Kadisorda, serta dunia usaha dan masyarakat sebagai informan.

3.4. ANALISIS DATA

Dalam Prasetya (2006:73), menurut Bogdan & Binken, analisis data adalah proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip review, catatan di lapangan, dan bahan-bahan lain yang Anda dapatkan, yang kesemuanya itu Anda kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman Anda (terhadap suatu fenomena) dan membantu Anda untuk mempresentasikan penemuan Anda kepada orang lain. Tersirat dalam penjelasan ini, bahwa analisis data terkait erat dengan pengumpulan dan Interpretasi data.

Proses analisis data yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data mentah.

Pada tahapan ini penulis melakukan pengumpulan data mentah melalui wawancara, kajian pustaka pada tahapan ini penulis menggunakan tape recorder dan kamera. Dalam pengumpulan data ini penulis mencatat data apa adanya.

2. Transkrip data

Transkrip data ditulis apa adanya seperti yang diungkapkan informan kepada penulis.

3. Pembuatan koding

Pada tahap ini, penulis membaca ulang seluruh data yang sudah di transkrip, kemudian untuk diambil kata kuncinya dan dikelompokkan berdasarkan kode yang telah di buat.

4. Kategorisasi data.

Pada tahap ini penulis, menyederhanakan data dengan mengkat konsep-konsep (kata-kata) kunci yang dinamakan "Kategori", jadi misalnya dari 65 kata-kata kunci di rangkum misalnya menjadi 10 kategori.

5. Penyimpulan sementara.

Kesimpulan sementara di lakukan tanpa ada campur aduk dengan pemikiran penulis, jadi 100 persen berdasarkan data yang didapat dari informan.

6. Triangulasi

Sederhananya, triangulasi adalah *pross check* dan *rhececk* antar sumber data dengan sumber data lainnya, dalam proses ini beberap kemungkinan bisa terjadi.

7. Penyimpulan akhir.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1. Kondisi dan Karakteristik Kota Jakarta

Kota adalah suatu wilayah geografis tempat bermukim sejumlah penduduk dengan tingkat relatif tinggi, dengan kegiatan utamanya adalah nonpertanian, seperti karakteristik masyarakat kota pada umumnya, penduduk Jakarta selain terdiri dari penduduk asli juga terdiri dari penduduk pendatang dan merupakan masyarakat yang heterogen, tidak hanya dalam hal mata pencaharian, tetapi juga dalam hal agama, adat dan kebudayaannya. Jakarta di lihat dari sisi ekonomi merupakan daya tarik yang sangat kuat dari daerah-daerah lain di sekitar Jakarta (daerah Penyangga), seperti Kota Depok, Kota Bekasi, Kota Tangerang, Kota Bogor. Tak heran, jika banyaknya manusia di Jakarta pada siang hari sangat berbeda dengan jumlah pada malam harinya, karena banyak penduduk kota-kota sekitar Jakarta, banyak yang bekerja di Jakarta dan pulang pada sore/malam harinya.

Provinsi DKI Jakarta mempunyai luas daratan 661,52 km² dan lautan seluas 6.977,5 km² serta tercatat ±110 pulau yang tersebar di Kepulauan Seribu. Secara administrasi, Provinsi DKI Jakarta terbagi menjadi 5 wilayah Kotamadya dan 1 Kabupaten Administrasi yaitu Jakarta Pusat dengan luas daratan 47,90 km²; Jakarta Utara dengan luas daratan 154,01 km², Jakarta Barat dengan luas daratan 126,15 km²; Jakarta Selatan dengan luas daratan 145,73 km²; Jakarta Timur dengan luas daratan 187,73 km² dan Kabupaten Adm. Kepulauan Seribu.

Wilayah	WNI	WNA
Pusat	873.055	2.220
Utara	1.184.288	511
Barat	1.570.975	982
Selatan	1.744.029	604
Timur	2.166.162	228
K.Seribu	20.026	
Total	7.558.535	4.545

Tabel 5.1 Jumlah penduduk Jakarta tahun pada bulan 12 /2007.

Sumber dari Pemda DKI Jakarta.

Jumlah penduduk Provinsi DKI Jakarta 7,59 juta jiwa dengan kepadatan penduduk 13.667,01 jiwa per km². Jakarta beriklim tropis, dengan suhu tahunan rata-rata 27°C dengan kelembaban 80-90%. Karena terletak di dekat garis khatulistiwa, arah angin dipengaruhi oleh angin musim. Angin musim barat bertiup antara November dan April, sedang angin musim timur antara Mei dan Oktober. Curah hujan rata-rata 2.000 mm, curah hujan paling besar sekitar bulan Januari dan paling kecil pada bulan September.

Provinsi DKI Jakarta terletak disebelah Selatan Laut Jawa; sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten/Kota Bekasi; sebelah Selatan dengan Kabupaten/Kota Bogor dan Depok serta sebelah Barat dengan Kabupaten/Kota Tangerang. Lokasi Provinsi DKI Jakarta yang strategis di Kepulauan Indonesia menjadikan Jakarta pintu gerbang utama dalam perdagangan antar pulau dan hubungan Internasional dengan pelabuhan utamanya Tanjung Priok dan Bandara Soekarno Hatta.

Kedudukannya yang khas baik sebagai ibukota negara maupun sebagai

ibukota daerah swatantra, menjadikan Jakarta istimewa dan berstatus sebagai Daerah Khusus Ibukota (DKI). Karena fungsi yang diembannya sebagai pusat pemerintahan dan lebih dari 70% peredaran uang berada di Jakarta, menimbulkan konsekuensi sebagai pusat kegiatan ekonomi, perdagangan dan jasa, pusat kegiatan sosial dan budaya dengan berbagai sarana terbaik di Indonesia dalam bidang pendidikan, budaya, kesehatan, dan olahraga.

Jakarta sebagai ibukota Negara, memiliki posisi yang sangat strategis, Di Jakarta adalah pusat Pemerintahan Republik Indonesia, berkembang pesat, baik di bidang pendidikan, hiburan, perdagangan dan lain-lain. Namun, seiring dengan pesatnya perkembangan kota adalah setiap tahun beribu-ribu orang setiap tahunnya datang untuk mengadu nasib di Jakarta, Jakarta bak magnet yang menarik banyak orang. Perpindahan Penduduk dari Desa Ke Kota (Urbanisasi, Mc Gee (1987) dalam studinya menyimpulkan berbagai dampak perkembangan perekonomian di wilayah perkotaan telah menyebabkan menurunnya tenaga kerja dari sektor pertanian pada wilayah-wilayah pedesaan. Penurunan tenaga kerja di sektor pertanian di perkirakan dari kabupaten-kabupaten yang berbatasan langsung dengan Jakarta, bahkan daerah-daerah seperti Purwakarta, Karawang, Subang, Indramayu dan Cirebon adalah daerah yang mengalami penurunan tenaga kerja di sektor pertanian akibat sebagian penduduknya bermigrasi ke Jakarta.

Dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar para migran adalah pria dan wanita yang berumur sekitar 20 tahun, sebuah kelompok umur yang paling aktif untuk membentuk rumah tangga baru. Oleh karena berdiamnya kelompok ini di kota Jakarta mengakibatkan peningkatan pertumbuhan penduduk secara alami ditambah lagi dengan jumlah urbanisasi yang datang terkadang tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat di perkerjakan di Jakarta.

Kedatangan angkatan kerja *non skill* dari pedesaan atau kota-kota penyangga lain, mengakibatkan jumlah penganggur yang cukup besar dan setiap hari semakin meningkat. Dampak lanjutan dari jumlah pengangguran yang meningkat inilah mengakibatkan gejala sosial yaitu penyakit sosial masyarakat, tingginya tingkat kriminalitas, baik dilakukan secara individu maupun kelompok. Bahkan dalam beberapa peristiwa besar yang terjadi di Jakarta menyebabkan terjadinya perubahan tampuk pemerintahan dan pergantian rezim.

Jumlah pemuda di Jakarta berdasarkan Sensus Ekonomi Nasional (SUSENAS) pada tahun 2006 menyebutkan jumlah pemuda di Jakarta adalah:

Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.923.030	2.027.044	3.950.074

Sumber : Susenas 2006

Berikut jumlah pemuda beberapa provinsi yang berdekatan dengan Jakarta

PROPINSI	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Jawa barat	7.233.991	7.193.231	14.427.222
Jawa Tengah	5.495.228	5.432.844	10.928.072
Banten	1.817.164	1.885.377	3.702.541
Lampung	1.404.712	1.291.692	2.696.404

Sumber : Susenas 2006

Tabel 5.2. Jumlah pemuda di Jakarta dan Jumlah pemuda di provinsi lain seputar Jakarta.

Dari tabel di atas menyebutkan bahwa komposisi pemuda terhadap jumlah penduduk di Jakarta sudah mencapai 50 %, Tingkat partisipasi pendidikan pemuda di Jakarta, berdasarkan data susenas, partisipasi sekolah dibagi

menjadi tiga yaitu, belum/tidak, masih dan tidak lagi sekolah. Angka Partisipasi sekolah merupakan ukuran daya serap sistem pendidikan terhadap penduduk usia sekolah, dalam tulisan ini yang dimaksud adalah pemuda. Berdasarkan data diadapi bahwa persentasi dari tingkat partisipasi pendidikan di Jakarta 0,41 % tidak/belum berpartisipasi dalam pendidikan, 15,74 % masih terserap dan 83,09 % pemuda di Jakarta tidak lagi berpartisipasi dalam pendidikan, jika tidak lagi berpartisipasi dalam pendidikan berarti pemuda-pemuda tersebut merupakan kelompok yang harus di pikirkan untuk memasuki dunia kerja.

Jakarta memiliki permasalahan yang kompleks, angka pengangguran yang tinggi, berdasarkan data Survey angkatan kerja Nasional (Sakernas) than 2006, dari jumlah penduduk Indonesia yang berusia 15 s/d 35 tahun berjumlah 85, 26 juta dan 9, 435 juta pemuda adalah penganggur. Angkatan Kerja terdiri dari dua kriteria penduduk, yaitu penduduk yang bekerja dan penduduk yang sedang mencari pekerjaan, pemuda daalm hal ini termasuk angkatan kerja, karena ada pemuda yang sudah bekerja dan adalagi pemuda yang mencari pekerjaan.

Tingkat Partisipasi angkatan Kerja (TPAK) menyatakan proporsi penduduk yang bekerja dan penduduk yang bekerja per 100 penduduk usia kerja. Angka TPAK ini menunjukkan besaran suplay tenaga kerja, yaitu bagian penduduk yang siap untuk bekerja. Ini artinya apabila kebutuhan tenaga kerja kurang dari yang tersedia, maka akan mengakibatkan surplus tenaga kerja. Kondisi semacam ini tergambar dari angka pengangguran terbuka. Angka tersebut mengindikasikan banyaknya penduduk yang sedang mencari pekerjaan. Angka pengangguran terbuka menjadi suatu ukuran untuk menunjukkan lemah kuatnya ekonomi suatu wilayah.

Angka TPAK pemuda menunjukkan proporsi pemuda yang memasuki dunia kerja, ada berbagai faktor yang menyebabkan pemuda memasuki angkatan kerja, salah satu diantaranya adalah karena tidak bersekolah lagi karena alasan sukarela maupun terpaksa. Sukarela artinya putus sekolah karena kemauan sendiri sedangkan putus sekolah karena terpaksa, misalnya masalah ekonomi yang menyebabkan pemuda putus sekolah padahal mereka masih mau melanjutkan sekolah. Dengan kondisi tersebut terpaksa harus bekerja/mencari pekerjaan.

Berikut di sajikan data tentang Tingkat Partisipasi Angkatan kerja Pemuda menurut jenis kelamin di DKI Jakarta.

Laki-laki	Perempuan	Jumlah
82,44	52,64	67,08

Dari data yang tersaji, dapat terlihat bahwa jumlah pemuda penganggur di DKI Jakarta cukuplah tinggi, mencapai angka 32,92%, dimana tingkat pengangguran di pihak perempuan cukup tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Tingginya angka pengangguran terbuka perempuan di DKI Jakarta dimungkinkan karena kondisi tenaga kerja yang ditawarkan tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pekerja perempuan dengan kebutuhan pasar yang tersedia.

Satu lagi dampak berkembangnya kota Jakarta yang pesat, selain menumbuhkan suburkan pengangguran, dampak lanjutannya adalah permasalahan sosial khususnya pemuda di Jakarta, Problematika pemuda Jakarta sangatlah kompleks, dari yang bersifat sosial seperti mental, krisis eksistensi dan dekadensi moral sampai masalah ekonomi seperti pengangguran dan kemiskinan.

Pemuda memegang peranan penting sebagai pelaku yang konstruktif, tetapi di sisi lain pemuda juga memiliki kecenderungan berperilaku destruktif, misalnya idealisme positif pemuda terancam dengan pola hidup hedonism yang menghantui kehidupan mereka. Pola hidup ini telah mengubah sebagian pemuda kepada kehidupan serta instan, disatu sisi tingkat perhatian masyarakat dan pemerintah terhadap pemerintah terkadang tidak tepat sasaran. Penyakit pemuda Jakarta yang paling merusak dewasa ini adalah penyalahgunaan Narkotika, psikotropika dan zat Aditif (NAPZA), minuman keras, penyebaran penyakit HIV/AIDS dan penyakit seksual menular lainnya dikalangan pemuda. Berdasarkan Hasil survei Badan Narkotika Nasional pada pekerja formal dan informal 2004, usia paling rentan terhadap penyalahgunaan narkotika terdapat pada kisaran usia 19 s/d 34 tahun. Survey ini menunjukkan bahwa dari jumlah pekerja yang pernah menyalahgunakan Narkotika, 77,5 persen diantaranya mulai pada usia 16 s/d 34 tahun.

Berdasarkan Laporan Direktorat Jendral pemberantasan penyakit menular dan penyehatan lingkungan, Departemen Kesehatan Republik Indonesia (Ditjen PPM & PL, DEPKES RI) tahun 2006, jumlah pengidap HIV dan kasus AIDS yang dilaporkan selama tahun 2006, sebanyak 3.859 orang dengan kematian berjumlah 539 orang. Secara kumulatif pengidap HIV dan kasus AIDS dari 1 april 1987 sampai dengan 31 desember 2006 berjumlah 13.424 orang dengan kematian 1.871 orang, yang mengawatirkan dari total jumlah mereka, 10.803 orang yang mengidap virus ganas tersebut berusia 15 s/d 39 tahun.

Berdasarkan survey surveylens Perilaku (SSP) 2004-2005, sebuah survey kerjasama antara Biro Pusat Statistik dan Departemen Kesehatan menyatakan terlihat remaja sebagai salah satu kelompok penduduk yang memiliki kemungkinan besar untuk masuk kedalam yang berperilaku beresiko mengidap penyakit berbahaya.

Sebagai responden adalah pelajar kelas III SLTA, baik negeri atau swasta, jumlah sampling dari Populasi pemuda Jakarta telah diambil 1.240 pelajar. Salah satu butir yang di tanyakan tentang berhubungan seks sebelum nikah, hasilnya remaja di Jakarta menyatakan pernah melakukan hubungan seks dalam satu tahun terakhir, pelajar di Jakarta, berdasarkan hasil penelitian tersebut di dapati bahwa sebanyak 15 persen pemuda Jakarta kelas III pernah melakukan hubungan seks diluar nikah. Hasil survey juga mengungkap bahwa 2,3 persen remaja Jakarta pernah berhubungan seks dengan WTS /PSK (penjaja seks komersial) dimana PSK ini mayoritas juga pemuda. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku seks pemuda/remaja di Jakarta sudah mencapai titik yang mengawatirkan, baik secara moral, agama , maupun masalah sosial lainnya.

Goode, tahun 1999 menyatakan bahwa Pada usia remaja biasanya bersamaan dengan perubahan fisik, emosional, intelektual dan sosial yang mendorong perilaku remaja karena pengetahuan yang rendah tentang narkoba. Secara ekonomis,penyalahgunaan narkoba akan menimbulkan biaya yang sangat besar.Dari sisi penyalahguna, kebutuhan ekonomi untuk pembiayaan pemakaian narkoba akan mendorong melakukan tindak kejahatan seperti pencurian dan perampokan.

Survey SSP 2004-2005, menunjukkan 23,4 persen remaja Jakarta pernah menggunakan narkoba, salah satu faktor yang menyebabkan remaja Jakarta menggunakan narkoba adalah mudahnya remaja Jakarta mendapatkan barang haram tersebut, hal ini ditunjukkan oleh hasil survey bahwa 29, 3 persen remaja Jakarta pernah di tawari untuk membeli narkoba. Hal ini perlu mendapat perhatian semua pihak.

Mengacu pada hasil SPPGN 2006 (survey Nasional Penyalahgunaan dan peredaran Gelap Narkoba) sebuah surevey kerjasama antara Badan Narkotika Nasional dan Pusat penelitian Kesehatan Universitas Indonesia, menyebutkan bahwa 29,6 persen pelajar/mahasiswa pernah mencoba rokok, dan lebih dari setengahnya menyatakan masih aktif menggunakan rokok. Dimana rokok merupakan pintu gerbang para pengguna Narkoba, karena berdasarkan survey tersebut lebih dari 70 persen pengguna pertama narkoba adalah mencoba ganja sebagai pintu masuk mereka terhadap narkoba, ganja dan rokok merupakan dua elemen yang sama cara penggunaannya.

Dalam survey tersebut juga didapati bahwa Kampus adalah tempat paling mudah untuk medapatkan Narkoba angkanya 8,1 persen, dibandingkan dengan rumah teman (6,4 persen), tempat kos (4,7 persen) dan diskotik (3,9 persen).

4.2 Mengenal Karang Taruna

Karang Taruna adalah organisasi sosial wadah pengembangan generasi muda non partisan yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan rasa tanggung jawab sosial dari,oleh dan untuk masyarakat, khususnya di wilayah desa/kelurahan bergerak terutama di bidang kesejahteraan sosial. Karang Taruna provinsi DKI Jakarta adalah wadah Karang Taruna tingkat provinsi yang berkedudukan di Jakarta, yang bersekretariat di Jl. Gunung Sahari II no 16 Jakarta Pusat, letak sekretariat di lantai 6, gedung Dinas Bina Mental dan Kesejahteraan Sosial (Bintal Kesos) DKI Jakarta.

Visi Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta adalah Terciptanya Koordinasi yang Harmonis antara Karang Taruna,Pemerintah dan Masyarakat sehingga terwujudnya Kesejahteraan Generasi Muda di DKI Jakarta. Sedangkan misi

yang diemban oleh Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut :

- Terselenggaranya Pemberdayaan Masyarakat terutama Generasi Muda dilingkungannya secara komprehensif, terpadu dan terarah serta berkesinambungan.
- Menumbuhkan dan pengembangan semangat kebersamaan, jiwa kekeluargaan, kesetiakawanan Sosial dan memperkuat nilai-nilai kearifan dalam bingkai negara kesatuan republik Indonesia.

Jumlah pengurus Karang Taruna di DKI Jakarta hingga tahun 2008 dari mulai tingkat provinsi hingga Kelurahan berjumlah kurang lebih dari 13 ribu pengurus, kepengurusan sampai tingkat Kelurahan adalah tingkat terendah yang termaktub dalam PD (Peraturan Dasar) dan PRT (Peraturan Rumah Tangga) Karang Taruna, namun setiap Karang Taruna tingkat kelurahan memiliki unit-unit di masing-masing Rukun Warga/tingkat di bawahnya.

Pertama kali Karang Taruna terbentuk di Jakarta, tanggal 26 September 1960, dasar dari organisasi sosial generasi muda ini berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Berdirinya Karang Taruna bertujuan untuk :

1. Tumbuh dan berkembangnya kesadaran dan tanggung jawab moral dan sosial setiap generasi muda dalam mencegah, menangkal, menanggulangi dan mengantisipasi berbagai masalah sosial.
2. Meningkatkan kerjasama antar generasi muda dalam rangka mewujudkan taraf kesejahteraan sosial bagi masyarakat
3. Terbentuknya jiwa dan semangat kejuangan warga Karang Taruna yang berkepribadian, berpengetahuan dan terampil
4. Tumbuhnya potensi dan kemampuan generasi muda dalam rangka meningkatnya pemberdayaan warga Karang Taruna.

5. Termotivasinya setiap generasi muda untuk mampu menjalin toleransi dalam kehidupan masyarakat di bidang kesejahteraan sosial.

Karang Taruna bersifat keswadayaan artinya seluruh aktivitas yang dilakukan oleh Karang Taruna baik dari sisi program kerja maupun anggaran merupakan hasil swadaya Karang taruna sendiri. Dalam melaksanakan peran sosial di masyarakat Karang Taruna siap bekerjasama dengan lembaga-lembaga lain, baik lembaga pemerintah, lembaga swasta maupun Lembaga Sosial Masyarakat (LSM) lain, untuk itu dalam Anggaran dasar Karang Taruna menyatakan bahwa Karang Taruna memiliki sifat kebersamaan. Salah satu sifat yang termakstub dalam anggaran dasar Karang Taruna adalah berdiri sendiri, artinya tidak tergantung lembaga lain dalam melaksanakan tugas sosialnya, Hal ini merupakan salah satu pilar partisipasi masyarakat di bidang kesejahteraan sosial.

Tugas pokok Karang Taruna adalah bersama-sama pemerintah dan komponen masyarakat lainnya untuk menanggulangi masalah-masalah sosial khususnya di kalangan generasi muda, secara rinci tugas pokok tersebut tertulis dalam peraturan Dasar dan Peraturan Rumah Tangga Karang Taruna, yaitu :

- Penyelenggara Usaha Kesejahteraan Sosial.
- Penyelenggara Pendidikan dan Latihan Masyarakat.
- Penyelenggara Pemberdayaan Masyarakat terutama Generasi Muda dilingkungannya secara komprehensif, terpadu dan terarah serta berkesinambungan.
- Penumbuhan dan pengembangan semangat kebersamaan, jiwa kekeluargaan, kesetiakawanan Sosial dan memperkuat nilai-nilai kearifan dalam bingkai negara kesatuan republik Indonesia.
- Penguatan Sistem Jaringan Komunikasi, kerjasama, Informasi dan Kemitraan dengan berbagai sektor lainnya

Dalam hal keanggotaan, Karang Taruna menganut sistem *stelsel pasif* yaitu setiap generasi muda warga Negara Indonesia yang berusia 11 sampai dengan 45 tahun di wilayah republik Indonesia yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama tanpa membedakan agama, suku, jenis kelamin, kedudukan sosial ekonomi dan pendirian politik adalah anggota Karang Taruna. Pengurus Karang Taruna di tentukan oleh sebuah mekanisme yang dinamakan Temu Karya yang berada di setiap level kepengurusan dari tingkat desa/kelurahan sampai dengan tingkat nasional. Pengurus Organisasi Karang Taruna di level desa/kelurahan hingga level provinsi disahkan dalam temu karya setiap level, Pengurus organisasi Nasional di sahkan dalam temu karya nasional dan kemudian di kukuhkan oleh menteri Sosial Republik Indonesia.

Mekanisme keorganisasian bersifat koordinatif, konsultatif dan kalaboratif mulai dari tingkat desa, kecamatan, kabupaten/kota dan provinsi hingga tingkat nasional. Dalam Rangka membangun mekanisme organisasi tersebut, maka pengurus Karang Taruna ditingkat desa/kelurahan hingga tingkat nasional memiliki fungsi sebagai berikut :

- Menyelenggarakan aktivitas yang informatif, kamunikatif dan edukatif.
- Memberdayakan, mengembangkan dan memperkuat sistem jaringan kerjasama (*networking*) antar Karang Taruna dan menjalankan program pendampingan.
- Melaksanakan Advokasi.
- Mengembangkan konsolidasi dan sosialisasi serta menjaga soliditas dan konsistensi organisasi serta menjaga dan mengembangkan citra organisasi.

Dalam Strukur Organisasi, Karang Taruna memiliki Pembina Utama, Pembina umum, Pembina fungsional dan Pembina Teknis. Presiden Republik

Indonesia adalah Pembina utama Karang Taruna. Pembina umum di tingkat Nasional adalah Menteri Dalam Negeri, ditingkat Provinsi Pembina umum Karang Taruna adalah gubernur, Bupati/walikota untuk tingkat kotamadya/kabupaten. Camat untuk Karang Taruna tingkat kecamatan dan untuk tingkat desa/kelurahan Pembina umum adalah Kepala desa atau Lurah.

Pemberdayaan Karang Taruna merupakan salah satu program pemerintah yakni Departemen Sosial Republik Indonesia dengan tujuan meningkatkan baik kuantitas maupun kualitas kegiatan Karang Taruna seperti meningkatnya manajemen organisasi, usaha kesejahteraan sosial, usaha ekonomis produktif, kerja sama Karang Taruna dengan pihak lain, dan kegiatan lainnya, serta peningkatan apresiasi pemerintah dan masyarakat terhadap Karang Taruna. Sedangkan dampak jangka panjang yang diharapkan dari kegiatan pemberdayaan. Karang Taruna tersebut adalah terciptanya kemandirian Karang Taruna, dan peningkatan taraf kesejahteraan sosial generasi muda warga Karang Taruna.

Jenis kegiatan pemberdayaan Karang Taruna terdiri dari kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Adapun rincian jenis kegiatan pokok pemberdayaan Karang Taruna antara lain adalah; Pelatihan manajemen organisasi, Pelatihan usaha kesejahteraan Sosial, Pelatihan kewirausahaan atau usaha ekonomis produktif, Bantuan pengembangan sarana kegiatan Karang Taruna, Pemilihan dan penghargaan Karang Taruna Berprestasi, Peningkatan jaringan kerja dan kemitraan Karang Taruna. Sedangkan kegiatan penunjangnya antara lain adalah; Orientasi bagi Kepala Desa/Lurah/Tokoh Masyarakat tentang Karang Taruna, Pendataan Karang Taruna, dan Penyiapan Program.

Mengingat kondisi wilayah secara nasional yang beragam, maka masing-masing daerah propinsi dan kabupaten/kota dapat mengembangkan substansi program pemberdayaannya sesuai kondisi dan karakteristik wilayah serta

perkembangan Karang Tarunanya. Dengan demikian diharapkan upaya pemberdayaan Karang Taruna tersebut mampu mengoptimalkan berbagai kekuatan pendukung dan memperhatikan berbagai hambatan yang ada, guna peningkatan kualitas Karang Taruna sebagai organisasi sosial kepemudaan yang aktif bersama berbagai pihak baik pemerintah maupun pihak lainnya, menangani permasalahan sosial khususnya masalah sosial generasi muda di lingkungannya.

4.2.1 Pola Kaderisasi Karang Taruna

Kaderisasi dilaksanakan mulai tingkat desa/kelurahan atau komunitas sosial yang sederajat sampai tingkat kotamadya, dalam hal ini Karang Taruna tingkat desa/ kelurahan menjadi basis utama pelaksanaan kaderisasi melalui pengelolaan dan pengembangan anggota aktif, pelaksanaan kaderisasi harus memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada semua anggota aktif, kaderisasi harus dilaksanakan dengan prinsip penjenjangan yang menunjukkan levelitas yang semakin meningkat secara kualitatif. Kaderisasi harus berorientasi pada pembentukan kader dengan standart kompetensi yang dapat di pertanggung jawabkan melalui pengukuran-pengukuran pelatihan yang jelas, terpadu dan terarah.

Tujuan dan sasarran kaderisasi di Karang Taruna adalah tembangunnya dan meningkatnya sistem dan mekanisme kerja organisasi yang menjamin dan member kesempatan kepada setiap kader Karang Taruna yang mampuni untuk dapat tampil memimpin dan dapat mengelola organisasi secara demokratis dan elegan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kehendakak masyarakatnya. Selain itu juga, kaderisasi di Karang Taruna menjaga kesinambungan organisasi (*sustainability*) sekaligus mengembangkannya berdasarkan sistem yang dbangun.

Kaderisasi diselenggarakan dengan sasaran, antara lain terbentuknya kader Karang Taruna yang berasal dari keanggotaan aktif, yang memiliki wawasan sosial kemasyarakatan, pemahaman organisasi dan pekerjaan sosial, jiwa kepemimpinan yang bisa diandalkan. Kaderisasi juga memiliki sasaran yaitu terbangunnya system dan mekanisme kepemimpinan dan permusyawaratan organisasi secara demokratis yang mampu memberikan warna dan kontribusi bagi perjalanan organisasi menuju cita-cita dan visinya.

4.2.1 Bentuk pola-pola kaderisasi

Sesuai dengan tujuan dan sasarannya, maka bentuk-bentuk pola kaderisasi terdiri dari :

1. Pelatihan, yang meliputi :
 - a. Pelatihan kepemimpinan berjenjang.
 - b. Pelatihan Keterampilan Sosial.
2. Temu Ilmian, yang meliputi :
 - a. Temu ilmiah yang bersifat formal seperti seminar, symposium dan dialog public.
 - b. Temu ilmiah yang bersifat informal seperti saresehan, penyuluhan dan temu wicara
3. Sosialisasi meliputi agenda-agenda sosial kemasyarakatan, pemasaran sosial dan penyelenggaraan program-program sosial ekonomi.
4. Pemagangan dan Partisipasi, meliputi :
 - a. Penugasan Keorganisasian.
 - b. Pengiriman mengikuti kegiatan pelatihan, seminar, workshop dan sejenisnya dengan pihak lain.
 - c. Pengiriman mengikuti kegiatan aksi seperti upacara hari besar, peringatan keagamaan, aksi sosial dan sejenisnya.

Dalam rangka menjalankan fungsinya, Karang Taruna memiliki Pembina fungsional yaitu Kepala instansi (dinas/jawatan/unit/seksi) sosial/kesejahteraan sosial baik lingkup provinsi, kabupaten/kota, kecamatan maupun desa. Sedangkan Pembina teknis adalah pejabat instansi/lembaga/badan lain di masing-masing wilayahnya.

Dalam organisasi Karang Taruna juga dikenal dengan MPKT (Majelis pertimbangan Karang Taruna) yaitu wadah menghimpun mantan pengurus Karang Taruna dan tokoh masyarakat lain yang berjasa dan bermanfaat bagi kemajuan Karang Taruna, yang tidak memiliki hubungan struktural dengan kepengurusan Karang Tarunanya, MPKT memiliki fungsi, yaitu ;

Menampung aspirasi para alumni/mantan pengurus/aktivis Karang Taruna yang asudah tidak memiliki hak untuk menjadi pengurus karena persyaratan usia atau ketidak sediaannya menjadi pengurus.

1. Menjadi lembaga konsultasi bagi Karang Taruna dalam menyelenggarakan aktivitas organisasinya terutama melalui mekanisme rapat-rapat konsultasi.
2. Memberikan pertimbangan-pertimbangan strategis bagi Karang Taruna dalam setiap kebijakan dan pengambilan keputusan yang bersifat politis dan strategis.
3. Membangun dan memberikan akses (kemudahan) bagi Karang Taruna dalam mengembangkan aktivitas program dan tatanan Kelembagaan.
4. Memberikan dukungan material maupun moril bagi Karang Taruna di wilayahnya

5. Mengakomodir kepakaran dan kompetensi seseorang agar dapat dikembangkan dan disumbangkan bagi kemajuan Karang Taruna

MPKT dapat di bentuk melalui forum tertinggi karang taruna yaitu temu karya berdasarkan tingkat wilayahnya yang kemudian dikukuhkan melalui forum tersebut, MPKT di pimpin oleh seorang ketua, wakil ketua (sesuai kebutuhan) serta sekretaris merangkap anggota.

Dalam rangka pengembangan organisasi dan program-programnya, Karang Taruna dapat membentuk Unit teknis, Unit Teknis yang dimaksud merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kelembagaan Karang Taruna. Unit teknis disahkan dan dilantik oleh Karang Taruna yang membentuknya dan harus berkoordinasi serta mempertanggung jawabkan kinerjanya kepada Karang Taruna yang membentuknya. Contoh Unit Teknis yang sekarang menjadi andalan adalah Tagana (Taruna siaga bencana) sebuah unit teknis Karang Taruna untuk siaga menghadapi bencana.

4.2.2 Bentuk-Bentuk forum Pertemuan Karang Taruna.

Keputusan-keputusan yang dihasilkan melalui forum pertemuan yang telah diatur oleh Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga. Temu Karya Nasional (TKN) merupakan forum pengambilan tertinggi Karang Taruna yang diselenggarakan sekali dalam 5 tahun, dalam hal-hal tertentu berdasarkan pengurus nasional Karang Taruna (PNKT) dan dengan persetujuan 2/3 (dua pertiga) pengurus provinsi, maka akan dapat di selenggarakan Temu karya Nasional Luar Biasa (

TKNLB). TKN di hadiri oleh Pengurus Nasional Karang Taruna dan pengurus provinsi sebagai utusan, sedangkan pengurus kabupaten/kota dan majelis pertimbangan Nasional Karang Taruna sebagai peninjau.

Temu Karya Nasional berwenang untuk :

1. Membahas dan menilai laporan (LPJ) PNKT
2. Menetapkan pola umum kebijakan dan kerangka pokok program Nasional Karang Taruna.
3. Membicarakan dan memutuskan Pedoman Dasar dan Pedoman Rumah Tangga Karang Taruna serta penjelasannya

4.2.3 Kepengurusan dan Pemimpin Organisasi

Dalam rangka operasional organisasi, sebaga imana organisasi lainnya Karang Taruna memiliki mekanisme dalam menentukan pengurus dan pimpinan Organisasinya . Dalam hal kepengurusan, kepengurusan di bentuk melalui temu karya masing-masing tingkatan dari temu karya tingkat desa/kelurahan hingga tingkat nasional.

Untuk menjamin dayaguna dan hasil guna dengan sebaik-baiknya, kepengurusan Karang Taruna dibagi menjadi pengurus harian dan pengurus Pleno. Pengurus Pleno adalah semua pengurus yang secara definitife dikukuhkan dalam forum tertinggi organisasi dimasing-masing tingkat wilayahnya sedangkan pengurus harian terdiri dari punsur ketua/ketua umum, para wakil ketua, sekertaris, para wakil sekertaris serta bendahara dan wakil bendahara.

Pembentukan kepengurusan dilakukan di temu karya, apabila pengurus telah habis masa jabatannya atau pada masa jabatan/bakti berjalan, namun tidak menunjukkan keaktifan dalam kurun waktu selama-lamanya 2 tahun sejak pembentukannya di temu karya atau bisa juga apabila terjadi pemekaran suatu wilayah.

Pengurus Karang Taruna yang sudah dibentuk kemudian direkomendasikan oleh Forum Temu Karya untuk disahkan dengan surat Keputusan Pengurus satu tingkat di atasnya dan dapat dilantik oleh Pembina umum (kepala daerah) di masing-masing tingkatannya, kecuali Pengurus Nasional oleh Menteri Sosial Republik Indonesia dengan rekomendasi hanya dari temu karya Nasional.

Masa jabatan kepengurusan, dari tingkat Nasional hingga tingkat kecamatan masing-masing selam 5 tahun, sedangkan untuk tingkat kelurahan kebawah selam 3 tahun.

Jumlah kepengurusan untuk masing-masing tingkatan pada dasarnya ditentukan dalam Temu Karya, namun setiap tingkatan memiliki batasan minimal sebagai berikut :

- a. Nasional jumlah pengurus minimal 39 orang.
- b. Provinsi jumlah pengurus minimal 35 orang.
- c. Kabupaten/kota jumlah pengurus minimal 29 orang.
- d. Kecamatan jumlah pengurus minimal 25 orang.
- e. Kelurahan jumlah pengurus minimal 35 orang.

Kriteria Pengurus, secara umum untuk menjadi pengurus Karang Taruna seseorang harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Setia pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Pancasila.
- c. Berdomisili di wilayah tingkatannya dibuktikan dengan identitas resmi.
- d. Bertanggung jawab, berakhlak baik dan mampu bekerjasama dengan timnya maupun dengan berbagai pihak.
- e. Berusia minimal 17 tahun dan maksimal 45 tahun.
- f. Mengetahui dan memahami aspek keorganisasian serta mengetahui kekarang Tarunaan.
- g. Peduli terhadap lingkungan masyarakatnya.
- h. Pernah duduk sebagai pengurus Karang Taruna minimal 2 tingkat di bawahnya.
- i. Berpendidikan minimal SLTA/ sederajat untuk tingkat kabupaten/ kota.

2.2.3 .Pimpinan Organisasi.

Setiap kepengurusan Karang Taruna dipimpin oleh seorang ketua, untuk tingkat nasional disebut dengan Ketua Umum. Ketua yang bersangkutan dapat dipilih kembali menjadi Ketua berturut-turut kecuali Ketua Umum yang dipilih hanya satu kali.

Secara umum, Ketua Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta harus memiliki dan memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Bertaqwa kepada Tuhan Yang maha Esa.
- b. Setia pada pancasila dan UUD 1945.

- c. Pendidikan minimal SLTA
- d. Berdomisili di wilayahnya yang dibuktikan dengan identitas resmi.
- e. Memiliki kesehatan Kasmani maupun Rohani.
- f. Bertanggung jawab, berakhlak baik, mampu bekerja secara timnya maupun bekerjasama dengan berbagai pihak.
- g. Usia minimal 20 tahun dan maksimal 45 tahun.
- h. Mengetahui dan memahami Karang Taruna dan keorganisasian pada umumnya.
- i. Sekurang-kurangnya pernah menjabat sebagai pengurus Karang Taruna.
- j. Tidak sedang tersangkut masalah hukum dengan ancaman hukuman lebih dari 5 tahun.

Identitas Organisasi :

Lambang Karang Taruna mengandung unsure-unsur ;

- a. Sekuntum bunga teratai yang mulai mekar yang melambangkan insane remaja yang dijiwai semangat kemasyarakatan sosial. Empat helai daun bunga di bagian bawah melambangkan keempat fungsi Karang Taruna.
- b. Dua helai pita yang terpampang dibagian atas dan bawah terdapat tulisan “ Adhitya karya mahatva yodha” adhitya berarti cerdas dan penuh pengetahuan, karya berarti berbuat, mahatva berarti terhormat dan berbudi pekerti luhur sedangkan yodha berarti pejuang atau patriot, sehingga secara keseluruhan berarti pejuang yang berkepribadian, berpengetahuan dan terampil. Pita dibagian bawah bertulisan “Karang Taruna” , Karang berarti

halaman, pekarangan atau tempat, Taruna berarti tempat atau wadah pengembangan remaja Indonesia.

- c. Sebuah lingkaran dengan bunga teratai mekar dengan tujuh helai daun bunga sebagai latar belakang, yang melambangkan tujuh unsur kepribadian yang harus dimiliki warga Karang Taruna :
1. Taat : taqwa kepada Tuhan yang maha esa.
 2. Tanggap: Penuh perhatian dan peka terhadap masalah.
 3. Tanggon: Kuat aya tahan fisik dan mentalnya.
 4. Tandas : Tegas, pasti, tidak ragu dan teguh pendirian.
 5. Tangkas: Sigap, gesit, cepat bergerak dan dinamis.
 6. Terampil: mampu berkreasi dan berkarya praktis.
 7. Tulus : sederhana, ikhlas, rela memberi dan jujur.
- d. Lingkaran mengandung makna sebagai lambang ketahanan nasional yang berfungsi sebagai tameng/perisai. Bunga mekar yang berdaun lima helai melambangkan lingkaran kehidupan masyarakat yang adil dan sejahtera berdasarkan pancasila.
- e. Arti warna yang terdapat pada lambang sebagai berikut :
- a. Putih : kesucian, tidak tercela dan tidak bernoda.
 - b. Merah : Lambang keberanian, sabar, tenang, dan dapat mengendalikan diri dan tekad pantang mundur.
 - c. Kuning : lambang keagungan dan keluhuran budi pekerti.

Jadi secara keseluruhan lambang Karang Taruna berarti tekad insane remaja (warga Karang Taruna) yang mengembangkan dirinya menjadi patriot/pejuang yang berkepribadian, cerdas dan terampil agar mampu ikut secara aktif dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan pancasila.

4.3 Lingkungan Organisasi

4.3. Mitra Karang Taruna

Dalam Peraturan dasar dan Peraturan Rumah tangga Karang Taruna termaktub bahwa untuk tingkat Provinsi, gubernur DKI Jakarta sebagai Pembina umum Karang Taruna. Dalam teknis pelaksanaan kegiatan, secara organisasi Karang Taruna berada dalam pembinaan Dinas Bimbingan Mental Kesejahteraan Sosial (Bintal Kesos). Namun secara teknis kegiatan Karang Taruna dapat bermitra dengan dinas-dinas lain di Ibu kota Jakarta, seperti Dinas Olah Raga dan Pemuda (Disorda).

Dinas Bina Mental Spiritual dan Kesejahteraan Sosial merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang pembinaan mental spiritual dan kesejahteraan sosial. Dinas Bina Mental Spiritual dan Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Bina Mental Spiritual dan Kesejahteraan Sosial dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Kesejahteraan Masyarakat.

TUGAS POKOK

Dinas Bina Mental Spiritual dan Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan di bidang mental spiritual, keagamaan dan kesejahteraan sosial yang meliputi pembinaan mental spiritual, keagamaan, pemberdayaan sosial masyarakat, penyantunan dan rehabilitasi sosial penyandang cacat, resosialisasi tuna sosial, bina bantuan dan perlindungan sosial serta bimbingan kesejahteraan sosial.

FUNGSI

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang mental spiritual dan kesejahteraan sosial.
- b. Pelaksanaan pendataan, perencanaan, pemantuan, evaluasi, penelitian serta pengembangan kegiatan usaha kesejahteraan sosial dan mental spiritual.
- c. Pembinaan mental spiritual masyarakat.
- d. Penyelenggaraan pencegahan timbulnya penyandang masalah sosial.
- e. Penyelenggaraan peningkatan kualitas dan perluasan jangkauan pelayanan usaha kesejahteraan sosial.
- f. Penyelenggaraan promosi sosial dan pembinaan partisipasi kegiatan sosial masyarakat.
- g. Pembinaan dan pengawasan terhadap penempatan tenaga kesejahteraan sosial serta peningkatan profesionalisme sumber daya manusia di bidang kesejahteraan sosial.
- h. Pembinaan dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia di bidang mental spiritual.
- i. Pemberian rekomendasi perizinan pembangunan tempat - tempat ibadah.
- j. Pemberian perizinan dan akreditasi lembaga kesejahteraan sosial.
- k. Pemberian rekomendasi, perizinan, pengawasan, dan pengendalian undian dan sumbangan sosial.
- l. Penyelenggaraan rekomendasi pengangkatan anak, perizinan pengasuhan anak, dan perizinan operasional taman penitipan anak.
- m. Pelayanan rehabilitasi, resosialisasi, pemberdayaan terhadap penyandang masalah kesejahteraan sosial dan penginformasian.
- n. Penyelenggaraan pelayanan perlindungan korban tindak kekerasan, bantuan sosial korban bencana dan musibah sosial lainnya serta orang terlantar.

- o. Pelestarian nilai - nilai keperintisan, kepahlawanan dan kesetiakawanan sosial.
- p. Pemberian bantuan penyelenggaraan pelayanan sosial lembaga - lembaga kesejahteraan sosial.
- q. Penyediaan dan pengolahan sarana dan prasarana pelayanan di bidang mental spiritual dan kesejahteraan sosial.
- r. Peningkatan dan pemberdayaan potensi lembaga - lembaga keagamaan.
- s. Pengelolaan dukungan teknis dan administratif.
- t. Pembinaan teknis pelaksanaan kegiatan suku dinas.

Berdasarkan Peraturan daerah (PERDA) DKI Jakarta no.3 tahun 2001 tentang Dinas Olahraga dan Pemuda pada pasal 114, menyebutkan bahwa : Disorga merupakan unsure pelaksana Pemda dibidang keolahragaan dan kepemudaan, dibawah dan dan bertanggung jawab terhadap Gubernur melalui sekretaris daerah, dikooordinasikan oleh Asisten Kesejahteraan Masyarakat.

Adapun Tugas dan Fungsi Disorda yang berkaitan dengan kepemudaan adalah menyelenggarakan pembinaan/pengembangan dan peningkatan mutu tenaga Pembina, pemberdayaan organisasi dan aktivitas kepemudaan termasuk perizinan. Adapun fungsi yang berkaitan dengan kepemudaan sebagai berikut :

- Perumusan kebijakan teknis dibidang pemberdayaan pemuda
- Pelaksanaan pendataan, pemantauan dan evaluasi
- Perencanaan kegiatan pemberdayaan dan pengembangan kepemudaan
- Pelaksanaan kegiatan di bidang kepemudaan meliputi pemberdayaan dan pengembangan kegiatan
- Pengembangan sarana dan prasarana kepemudaan serta pengaturan penggunaannya

BAB V

ANALISA TEMUAN LAPANGAN

V.1. Eksistensi Karang Taruna di mata *Stakeholder*

Generasi muda merupakan komponen terbesar di Ibukota Jakarta, dimana keberadaannya selalu mengisi ruang dan waktu penting disetiap pasang surutnya kehidupan Jakarta. Hal ini terjadi karena pada masa remaja dan pemuda yang berkarakter produktif menjadi sangat berpotensi menggerakkan pembangunan Jakarta, dan sangat berpengaruh kepada negara, karena Jakarta merupakan Ibukota Negara Republik Indonesia. Namun pada sisi yang berlawanan dari potensi positif juga mengandung potensi negative yang membahayakan, seperti yang disampaikan oleh Bapak Djoko Haryanto, pejabat Kasudin Bintal Kesos Jakarta Timur

“ Namun pada sisi yang berlawanan dari potensi produktif yang dimiliki, juga sarat muatan negatif yang dapat mudah digerakkan menjadi berbagai permasalahan bangsa, terutama permasalahan sosial” (dalam media Jaya)

Dalam hal ini peranan Karang Taruna menjadi sangat strategis, Karena Karang Taruna sebagai Organisasi Sosial Kepemudaan yang saat ini memiliki jaringan hingga ke desa/kelurahan mungkin sampai Rukun warga (RW) atau Rukun Tetangga (RT) , jaringan akar rumput inilah walaupun banyak dipinang ketika menghadapi pemilihan umum namun Karang Taruna tetap pada watak dan sifat sosialnya dan tidak keberpihakannya (nonpartisan), independen dan netral. Seperti yang dinyatakan oleh Dayat, pengurus Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta

“ dalam peraturan Dasar dan peraturan Rumah Tangga Karang Taruna, di jelaskan bahwa Karang Taruna adalah organisasi Sosial kepemudaan, non partosisan, netral, siapa saja boleh bergabung, dan lepas jaket (lepas

UNIVERSITAS INDONESIA

kepentingan, dan hingga saat ini warga Karang Taruna tetap konsisten pada janjinya, kalo nggak... ada konsekwensinya”(24 05 2008)

Karang Taruna berdiri atas prakarsa masyarakat, dimulai di wilayah Kampung melayu, yang pada awalnya hanya merupakan inisiatif murni dari beberapa remaja yang melakukan kegiatan sosial di kampungnya, kemudian karena kegiatan tersebut dinilai positif dan dapat memberikan inspirasi bagi remaja/pemuda lainnya maka pemerintah pada tahun 1960 membentuk Karang Taruna dimana tujuan Karang Taruna adalah dalam rangka menjawab persoalan pemuda. Seperti yang dinyatakan oleh Haji Deden Sirajudin, Ketua Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, beliau menyatakan :

“...Karang Taruna dibentuk oleh pemerintah /jawatan sosial sekarang dinas sosial saat itu pelaksana gubernur Bang Ali Sadikin, karena melihat kondisi pemuda, Karang Taruna berdiri bukan hanya oleh pemuda tapi juga oleh pemerintah...”24-05-2008

Walaupun awalnya dibentuk oleh pemerintah, namun keberadaan Karang Taruna begitu dirasakan oleh masyarakat, khususnya pemuda. Terutama pada permasalahan-permasalahan yang menyangkut hubungan sosial kemasyarakatan, hal ini terungkap dari Tokoh masyarakat yang tinggal di salah satu kelurahan Cipinang Jaya di Jakarta, bp zur hamdi, yang menyatakan :

“...Bahwa Karang Taruna di kelurahan ini telah cukup banyak memberikan manfaat bagi kami maupun generasi muda.Kegiatan-kegiatannya sangat positif, dan pada prinsip kegiatannya yang tidak pilih kasih dan mengajarkan nilai-nilai kesetiakawanan dan solidaritas” (1/06/2008)

Keberadaan Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta di pandang penting dan sangat dibutuhkan dalam menjawab permasalahan kesejahteraan sosial, Sholihin, salah seorang Ketua Karang Taruna Wilayah Jakarta Utara,menyatakan :

UNIVERSITAS INDONESIA

“....Sangat penting dalam aktivitasnya demi masyarakat khusus dibidang social, menurut aturan dasarnya dan menurut cita-cita pendiri Karang Taruna. bahwa Karang Taruna berfungsi sebagai menjawab permasalahan kesejahteraan social yang pada, intinya Karang Taruna sangat dibutuhkan untuk permasalahan sosial di masyarakat.

Karena dinilai memiliki potensi yang cukup besar sebagai wadah kegiatan sosial pemuda, maka Departemen Sosial berinisiatif membina Karang Taruna, seperti yang dijelaskan Ibu X (tidak bersedia di tulis nama), salah satu Kepala Seksi bidang Kesos DKI Jakarta

“Karena dinilai memiliki potensi yang cukup besar sebagai wadah kegiatan sosial pemuda, maka Departemen Sosial berinisiatif membina Karang Taruna”

Pemerintah Daerah, sebagai mitra Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta menilai keberadaan Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta sebagai perekat banyak kepentingan ideologis, kepentingan kekuasaan, seperti yang diutarakan oleh Bapak Darmanto, mewakili Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi DKI Jakarta

“ ya...jadi begini, Keberadaan Karang Taruna, dalam menjalani visi misinya bersama-sama pemerintah daerah khususnya dalam hal menangani masalah kepemudaan begitu terasa, sebab Karang Taruna itu jaringannya sangat luas sampai tingkat kelurahan, bahkan sampai RW atau mungkin sampai RT, betul-betul *Grass root*, tidak seperti organisasi pemuda lain yang bersifat *elite*, walaupun kami juga dekat dengan mereka, bahkan dekat sekali, namun untuk Karang Taruna ini lain, semua organisasi Pemuda baik KNPI, PPI, BKPRMI, kalau mereka buka jaket(buka identitas) mereka mau mengaku menjadi anggota Karang Taruna dan gak masalah, artinya Karang Taruna

UNIVERSITAS INDONESIA

bisa di terima oleh semua, Jadi Kami sangat membuka peluang, kepada siapa saja, apalagi kepada Karang Taruna..” 28 05 2008

Sebagai Organisasi Sosial Kepemudaan, Karang Taruna memosisikan diri menjadi ujung tombak pemberdayaan masyarakat dan Karang Taruna mampu merangkum perbedaan-perbedaan yang ada sebagai sebuah kekuatan dalam wadah kesetiakawanan sosial, Tajuddin Adhytia, Sekertaris Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta menyatakan

”...Sebagai ujung tombak pemberdayaan masyarakat terutama pemuda, sebagai alat untuk mencapai tujuan-tujuan merangkum perbadan-perbadaan yang ada untuk menjadi sebuah kekuatan terutama menjaga keutuhan karangtaruna DKI dan kesetikawanan sosial.24 05 2008

Disadari oleh Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, mengingat meningkatnya permasalahan sosial di Jakarta, hal ini disebabkan oleh perubahan sosial masyarakat dan dinamisasi kehidupan politik dan ekonomi yang terpusat di Jakarta sebagai ibukota Negara, bahkan Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta juga menyadari bahwa permasalahan sosial akan terus meningkat pada masa-masa yang akan datang dengan jumlah yang mungkin lebih banyak dan lebih kompleks. Hal itu termaktub dalam dasar pemikiran rancangan program kerja Karang Taruna Provinsi masa bakti 2005-2008 :

“ Meningkatnya permasalahan sosial di Jakarta saat ini banyak di sebabkan oleh perubahan sosial masyarakat dan dinamisasi Kehidupan dan ekonomi yang terpusat di Jakarta sebagai ibu kota Negara. Selain permasalahan sosial lama yang belum terselesaikan, sejumlah persoalan sosial baru bahkan diindikasi mengkhawatirkan secara kualitatif karena merusak tatanan kehidupan masyarakat”

UNIVERSITAS INDONESIA

Salah satu bentuk apresiasi dari Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta menempatkan pemberdayaan masyarakat khususnya generasi muda ke dalam misi Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, bunyi Misi Karang Taruna tingkat Provinsi DKI Jakarta, adalah sebagai berikut :

“Terselenggaranya Pemberdayaan Masyarakat terutama Generasi Muda dilingkungannya secara komprehensif, terpadu dan terarah serta berkesinambungan.

Posisi Karang Taruna di nilai sangat strategis, mengingat posisi Karang Taruna yang memiliki orientasi yang amat kuat dalam pembangunan kesejahteraan sosial kemasyarakatan, tanpa kepentingan politik maupun kelompok manapun, sehingga dengan posisi yang strategis ini menempatkan Karang Taruna sebagai satu bagian yang menempatkan Karang Taruna sebagai bagian yang membantu pola keseimbangan dalam keseimbangan dalam sistem pembangunan di Jakarta yang kompleks. Hal ini tertuang dalam dasar pemikiran rancangan Program Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta yang bertuliskan :

“ Mendasari itu, Karang Taruna memiliki posisi yang strategis, setidaknya sebagai kekuatan masyarakat dari komponen generasi muda yang potensial, Karang Taruna memiliki orientasi yang amat kuat dalam pembangunan kesejahteraan sosial kemasyarakatan, tanpa kepentingan politik bagi kelompok manapun. Pemberdayaan generasi potensi muda ini merupakan suatu investasi sosial dan investasi Sumber Daya Manusia yang amat berharga setidaknya untuk mengembangkan pola keseimbangan dalam sistem pembangunan di Jakarta yang kompleks”

Urgensi Karang Taruna juga di ungkapkan Menteri Sosial Bachtiar Chamsah, dalam mencanangkan bulan bakti Karang Taruna tingkat Nasional di Padang tahun 2007, dinyatakan

“ Keberadaan Karang Taruna sangat di butuhkan, setara dengan di butuhkan pemuda mengusir penjajah dimasa perjuangan

UNIVERSITAS INDONESIA

kemerdekaan. Yang di hadapi Karang Taruna dalam peran kesetaraan itu adalah penjajah gaya baru yakni Kemiskinan”

V.2 Program Pemberdayaan Karang Taruna dan evaluasinya.

V.2.1 Program Internal Karang Taruna

Dalam Rangka mengimplementasikan salah satu Visi dan Misi Karang Taruna yaitu tentang pemberdayaan masyarakat melalui pemberdayaan pemuda, dalam bentuk nyata di butuhkan program Kerja yang diharapkan dapat menjadi jembatan antara Karang Taruna dengan masyarakat. Temu Karya Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta tahun 2005 telah melahirkan putusan-putusan sebagai amanat kepada pengurus Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, masa bakti 2005-2010, untuk memimpin organisasi selama 5 tahun.

Dalam Amanat tersebut terkandung pedoman dan juga otoritas kepada pengurus agar menjalankan roda organisasi sesuai dengan arah yang dikehendaki. Penyimpangan terhadap amanah dengan alasan apapun merupakan pelanggaran bahkan penghianatan terhadap konstitusi organisasi dalam arti yang seluas-luasnya. Seluruh pengurus (fungsionaris) berkewajiban mempertanggung jawabkan pada Temu Karya berikutnya.

Dalam Perjalanan organisasi ini sampai saat ini telah melakukan beberapa program yang terkait dengan program pemberdayaan pemuda, dari mulai perencanaan, pengorganisasian, implementasi maupun pengevaluasian. Dalam perjalanannya banyak keputusan-keputusan yang ditentukan di

UNIVERSITAS INDONESIA

tengah perjalanan, karena masalah-masalah strategis, maupun masalah-masalah yang bersifat teknis.

Program Kerja yang dilakukan Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, terbagi dua yaitu Program yang dilakukan secara mandiri dan program yang bersifat kerjasama dengan lembaga-lembaga ataupun dinas yang terkait.

Dalam Rangka mewujudkan Visi dan Misi Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta telah membuat program Kerja yang dibagi menjadi tujuh point :

1. Program Pengembangan manusia Taruna (SDMT)
2. Program Usaha-usaha Kesejahteraan Sosial (UKS)
3. Program Pemberdayaan Masyarakat untuk memperkuat Otonomi daerah.
4. Program Pengembangan ekonomi kerakyatan skala regional maupun lokal.
5. Program Pengembangan Jaringan Komunikasi dan Informasi terpadu
6. Program Pengembangan Kemitraan
7. Program Program Khusus.

Ketujuh Program ini didasari pada :

1. Kebutuhan akan SDM (Sumber Daya Manusia) yang handal, terutama SDM Karang Taruna yang perlu di tingkatkan bersamaan dengan peningkatan kualitas organisasinya, sehingga Karang Taruna mampu bermitra dengan pihak-pihak yang lebih kompeten.
2. Karang Taruna menyadari bahwa format pembangunan Kesejahteraan sosial masyarakat di DKI Jakarta belum menemukan kerangka yang tepat, karena persoalan sosial di Jakarta justru banyak di tentukan oleh

persoalan-persoalan politik dan ekonomi, yang memunculkan permasalahan sosial baru, yang mengakibatkan lembaga-lembaga sosial seperti Karang Taruna hanya menjadi “pemadam Kebakaran”, menyembuhkan dan menanggulangi. Karena itulah Karang Taruna sebagai organisasi Sosial Kepemudaan ikut menentukan bangunan politik dan ekonomi melalui perjuangannya.

3. Otonomi daerah merupakan manifestasi kesadaran baru bahwa pembangunan harus berangkat dari prespektif masyarakat, kenyataannya otda (otonomi daerah) telah disalah artikan sebagai pelimpahan kekuasaan pusat ke daerah. Padahal secara substansial lebih merupakan pemberian kewenangan kepada masyarakat untuk menentukan nasibnya sendiri. Karang Taruna di tuntut aktif dan berperan efektif didalamnya. Peneingkatan partisipasi aktif masyarakat mulai dari perencanaan terhadap pembangunan yang betul-betul menjadi kebutuhan yang relevan. Karena itu merupakan substansi dalam pengembangan dan pemberdayaan masyarakat (lokal) untuk memperkuat pelaksanaan otonomi daerah.
4. Pengembangan Program-program ekonomi Karang Taruna selalu diarahkan pada peningkatan upaya peningkatan taraf kesejahteraan sosial masyarakat dengan tujuan meningkatnya daya beli, mengentaskan kemiskinan, mengurangi pengangguran dan menciptakan lapangan kerja. Membangun sistem ekonomi kerakyatan yang representatif merupakan tantangan nyata bagi Karang Taruna yang tetap menempatkannya menjadi program prioritas guna pencapaian taraf kesajahteraan sosial masyarakat.

Program-program pemberdayaan pemuda atau masyarakat yang berada pada masa bakti 2005 sampai dengan tahun 2008, terbagi dalam 3 kategori yaitu program yang bersifat penyadaran (knowledge), Program bersifat Keterampilan (Skill) dan program-program yang bersifat Afeksi (sikap), dalam hal ini termasuk di dalamnya budaya organisasi dan kemitraan.

Tahapan Pemberdayaan Pemuda

Dalam wawancara dengan Djenal salah satu pengurus Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, beliau menyatakan dalam tahapan pemberdayaan pemuda di Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta menggunakan 3 tahapan dan dalam melaksanakan tiga tahapan tersebut Karang Taruna menggunakan strategi Kemitraan jika memang secara mandiri tidak bisa dilaksanakan, beliau menyatakan :

“ dalam pemberdayaan Pemuda di Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, melewati 3 tahapan, yang pertama tahapan penyadaran, artinya orang gak bakal melakukan apapun kalo dia gak sadar, orang akan berlari memadamkan api jika dia tau api itu berbahaya dan bisa membakar rumah, tahapan yang kedua adalah tahapan pengkapasitasan, ini berarti pemuda dimampukan, diberi pelatihan, dibisakan, gimana caranya memadamkan api, kalo dia tidak tau cara memadamkan api, dan tahapan yang ketiga adalah pemberdayaan itu sendiri artinya, dia sudah siap dilepas dengan kemampuan yang dia miliki, dipercaya gitu...nah untuk menjalankan ketiga langkah pemberdayaan itu, kan belum tentu Karang Taruna punya uang, belum tentu Karang Taruna punya SDM, untuk itu digunakan strategi kemitraan dengan lembaga/instansi yang terkait...ya...sengan segala keunggulan dan kelemahannya lah...namanya juga bermitra ya..*win-win solution*”(Djenal, 15 05 2008)

Ada 3 Tahap yang dilakukan oleh Karang Taruna dalam pemberdayaan Pemuda, yaitu :

UNIVERSITAS INDONESIA

1. Tahap Pertama yaitu tahap penyadaran, pada tahap ini anggota Karang Taruna di beri penyadaran akan potensi dan harapan, dan juga diberi pemahaman akan tugas dan tanggung jawab sebagai warga Karang Taruna. Pada program tahap ini anggota Karang Taruna/pemuda yang ingin berdayakan, diberi pengetahuan yang bersifat *kognisi*, *belief* dan *heal*. Prinsip dasarnya adalah membuat target mengerti bahwa mereka perlu membangun kesadaran bahwa proses pemberdayaan itu di mulai dari diri mereka sendiri. Ade Pujiyanto, salah satu pengurus Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta dalam wawancara menyatakan bahwa kemampuan seseorang tergantung dari kemandirian personal, ade menyatakan :

“...kita kumpul-kumpul bikin usaha sendiri, modalnya dari mana? Ya kita cari sendiri, jangan terus menerus disuapi, ya...itu semua tergantung kitanya, kemandirian personal. Masa kita mampu sehari beli sebungkus rokok, kalo kita memang punya keinginan, kita bisa aja kurangi beli rokok, terus kita buat modal usaha” (ade pujiyanto, 15 05 2008)

2. Tahap kedua adalah pengkapasitasan, inilah yang di sebut dengan *capacity building* atau dalam bahasa yang lebih sederhana artinya memampukan. Ade Pujiyanto juga dalam wawancara menyatakan bahwa :

“Pelatihan yang dilakukan di Karang Taruna Provinsi DKI bertujuan membangun kemandirian, agar kita jangan sampai hanya menjadi pemuda yang bisanya mencari kerja tetapi kalo bisa yang menjadi pembuat kerja, jadi *leader*”(ade Pujiyanto, 15 05 2008)

Untuk di beri daya atau kuasa, yang bersangkutan harus mampu terlebih dahulu, target harus di berikan kecakapan (*skillfull*), Istilah

Training (pelatihan), *Workshop* dan sejenisnya adalah bagian dalam proses pengkapasitasan. Arti dasarnya adalah memberikan kepada individu dan kelompok manusia untuk mampu menerima daya atau kekuasaan yang akan diberikan.

3. Pemberian daya itu sendiri atau empowerment dalam makna sempit, pada tahap ini kepada target di berikan daya, kekuasaan, otoritas, atau peluang.

Dalam menjalankan ketiga tahapan pemberdayaan Pemuda ini Karang Taruna DKI Jakarta melakukan kerjasama/kemitraan dengan Pihak-pihak terkait, Seperti yang dinyatakan oleh Tahyudin, Sekertaris Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta,

”Program-program pemberdayaan yang telah dilakukan Karang Taruna DKI ini berjalan seperti biasanya atau bekerjasama dengan instansi ” (Tahyudin 25 08 2008)

Hal ini disebabkan oleh keterbatasan dana dan Sumber Daya Manusia di Karang Taruna, untuk itu salah satu strategi yang digunakan oleh Karang Taruna adalah melakukan Kemitraan dengan lembaga-lembaga. Tahyudin juga menyatakan :

”....Karang Taruna ini bersifat lembaga pemberdayaan masyarakat yang langsung dibawah binaan departemen sosial, dan itu saja banyak program-program yang saya pikir perlu keterlibatan karangtaruna, itu saja kita kadangkala tidak mampu bekerja secara maksimal bagaimana kalau kita bikin program secara mandiri, nah bukannya kita tidak mampu membuat program secara mandiri tapi itu banyak hal karena *bugeting*, misalnya kemampuan SDM yang menjadi hambatan kita.(Tahyudin,

UNIVERSITAS INDONESIA

Proses pengembangan masyarakat didefinisikan oleh colonial office tahun 1954, hal itu tercantum dalam Brokensha dan Hodge, 1969, definisi pengembangan masyarakat yaitu :

” Suatu gerakan yang dirancang untuk meningkatkan taraf hidup keseluruhan komunitas melalui partisipasi aktif, dan jika memungkinkan, berdasarkan inisiatif masyarakat..hal ini meliputi berbagai kegiatan pembangunan ditingkat distrik, baik dilakukan oleh pemerintah ataupun lembaga-lembag non pemerintah ..pengembangan masyarakat harus dilakukan melalui gerakan yang kooperatif dan harus berhubungan dengan bentuk pemerintahan lokal terdekat.”

Strategi Kemitraan yang di kembangkan oleh Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta tidak semudah yang di bayangkan, banyak kendala-kendala yang terjadi pada strategi kemitraan yang dijalani Karang Taruna.Salah satu kendala yang dihadapi adalah persepsi dari beberapa anggota Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, tentang Strategi Kemitraan yang dibangun Karang Taruna, misalnya pernyataan Mas Jon, salah seorang Ketua Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, yang memiliki persepsi terhadap program kemitraan (*managing partnership*) ini, Mas Jon menyatakan :

” intansi jika mengadakan kegiatan Karang Taruna jangan jadikan obyek saja, tetapi ajak dong sebagai subyek, (Mas Jon 15 05 2008)

Hal senada juga diungkapkan Sholihin, Ketua Karang Taruna wilayah Jakarta Utara, Sholihin menyatakan :

“...dalam implementasi penggunaan anggaran Karang Taruna hanya dijadikan obyek, contoh karanag taruna hanya mengikuti kepersertaan nya saja tidak terlibat dalam pelaksanaannya.Usulan anggaran dalam musrembang itu pun Karang Taruna masih belum banyak yang terlibat, karena lurah sebagai penguasa wilayah tidak juga memahami Karang Taruna sehingga Karang Taruna agak sedikit dibalakangkan.

Berbeda dengan Sholihin dan Mas Jon, Tahyudin, sekretaris Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, menganggap bahwa Karang Taruna bukan sebagai obyek, walaupun dalam strategi kemitraan ini Karang Taruna bekerja sama dengan instansi atau lembaga lain, namun Karang Taruna masih dapat menentukan arah program yang dilaksanakan, Tahyudin menyatakan :

“Mungkin keinginan kita sebenarnya tidak menjadi obyek saja, tapi kita sebagai pelaku. Kalaupun program-program pemberdayaan yang ada dipemerintah kalau kita melaksanakan itu bukan obyek tapi kemitraan dimana didalamnya kita turut menentukan arah program itu”. Tahyudin 25 05 2008

Ketua Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, H. Deden Sirajudin dalam wawancara yang dilakukan berkaitan dengan strategi kemitraan yang dikembangkan oleh Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, bahkan Deden menyatakan, bahwa program kemitraan yang berjalan selama ini justru menguntungkan Karang Taruna, karena program ini betul-betul jadi murni milik Karang Taruna, Deden menyatakan :

” Kemarin, Karang Taruna Membuat MOU dg PU (Perusahaan Umum) Nasional... beberapa anggota Karang Taruna keluar negeri sehingga menopang ekonomi kawan-kawan, Perusahaan Umum juga menyediakan pelatihan-pelatihan, juga bekerjasama dengan POLRI sekolah bahasa untuk mempersiapkan beberapa orang keluar negeri, Kemarin saya bertemu dirjen binsos, untuk membentuk P2K Lembaga Pemberdayaan dan Pembinaan Kube Kelompok usaha bersama, buat sistem untuk usaha, ini Karang Taruna murni, Karang Taruna punya usaha dibantu permodalannya, dana dari dirjen DepSos pilot project DKI Jakarta

Program-program pemberdayaan pemuda dilakukan dengan melakukan kemitraan dengan lembaga atau instansi yang terkait, baik instansi teknis

maupun instansi yang bertanggung jawab terhadap pembinaan Karang Taruna.

Dalam rencana kerja yang tertuang dalam program kerja Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta yang disahkan pada tahun 2006 lalu, dalam hal ini yang terkategori program pemberdayaan pemuda adalah :

1. program-program pengembangan SDM dan Usaha Kesejahteraan Sosial :
 - a. Penyelenggaraan Pemberdayaan dan Pengembangan pendidikan untuk perempuan melalui seminar, diskusi workshop, kelompok studi.
 - b. Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan berjenjang disemua tingkatan dalam format dasar pola kaderisasi (PDK) Karang Taruna
 - c. Pelatihan Keterampilan Sosial, yang berfokus pada upaya peningkatan pemahaman kepada individu sebagai makhluk sosial.
 - d. Pelatihan Kewirausahaan (Peningkatan kemampuan ekonomi) Karang Taruna.
 - e. Pelatihan Keterampilan/life skill.
 - f. Pembangunan Jaringan Informasi tenaga kerja/bursa tenaga kerja
 - g. Kegiatan Preventiv yaitu kegiatan seni dan budaya.
 - h. Pembentukan presidium Korps Taruna siaga bencana/TAGANA
 - i. Penyelenggaraan bimbingan sosial bagi korban-korban sosial seperti eks- perkosaan, eks pelacur, eks narkoba serta anak jalanan.

2. Program Pemberdayaan Masyarakat
 - a. Penyelenggaraan kegiatan pendampingan dan bimbingan kepada kelompok masyarakat pemuda di daerah minus dan pranata sosial lainnya.
 - b. Pembentukan dan pengembangan daerah binaan Karang Taruna bekerjasama dengan BUMN, Lembaga pendidikan dan mitra strategis lainnya.

3. Pengembangan Ekonomi Rakyat skala regional dan lokal.
 - a. Peningkatan aktivitas KUBE (Kelompok Usaha Bersama) Karang Taruna.
 - b. Penyelenggaraan pemberdayaan dan pengembangan unit-unit usaha Karang Taruna
 - c. Pembentukan dan pengembangan kelembagaan payung ekonomi Karang Taruna.
 - d. Penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pendampingan dan bimbingan kewirausahaan mulai teknis produksi hingga manajemen dan keuangan bagi KUBE Karang Taruna.
 - e. Membangun dan mengembangkan jejaring dan ekonomi tingkat regional maupun lokal.
 - f. Penyelenggaraan Pelatihan kewirausahaan pemuda tingkat provinsi bagi pengelola KUBE-KUBE Karang Taruna.
 - g. Pembentukan dan pengembangan Jaringan KUBE Karang Taruna.

4. Pengembangan Jaringan Komunikasi dan Informasi terpadu.

- a. Penyelenggaraan sensus Karang Taruna Provinsi untuk mendata keaktifan anggota dan potensi sosial ekonomi anggota Karang Taruna.
- b. Pembuatan Pusat data dan informasi Karang Taruna.

5. Pengembangan Kemitraan

- a. Penyelenggaraan dan Pengembangan kerjasama kemitraan dengan pemerintah dalam bentuk penyelenggaraan proram bersama, partisipasi pensuksesan program-program pemerintah, dan penyelenggaraan program swadaya yang mendukung program pemerintah baik program rutin maupun insidental.
- b. Penyelenggaraan dan pengembangan kerjasama kemitraan dengan sektor non pemerintah, baik di sektor masyarakat yaitu kerjasama dalam bidang pendidikan, lembaga kesenian dan budaya, lembaga ekonomi, organisasi profesi dan organisasi kepemudaan lainnya. Maupun sektor Swasta /dunia usaha, kerjasama ini terutama di bidang ekonomi dengan perusahaan dan industri, baik industri sedang, besar maupun badan usaha milik Negara (BUMN).
- c. Penyelenggaraan dan pengembangan kerjasama nasional maupun internasional, yakni menjalin kontak dengan inisiasi kerjasama dengan lembaga-lembaga tingakt nasional maupun tingkat provinsi. Berperan aktif dalam workshop atau konfrensi tingkat nasional terutama masalah kepemudaan dan pembangunan kesejahteraan sosial.

6. Program Khusus.

Program khusus Karang Taruna dalam kaitannya terhadap pemberdayaan pemuda adalah pemberian penghargaan tingkat provinsi berupa Lencana Adhitya Karya Mahatva Yodha dalam kesempatan penyelenggaraan Bulan Bakti Karang Taruna, salah satunya pemberdayaan pemuda. penghargaan tersebut diberikan kepada:

- a. Camat dan lurah sebagai Pembina umum terbaik Karang Taruna.
- b. Mantan kativis Karang Taruna tingkat kotamadya atau kecamatan yang berjasa dalam pengembangan Karang Taruna.
- c. Tokoh Masyarakat dan mantan pejabat ditingkat provinsi DKI Jakarta yang telah berjasa dalam pengembangan Karang Taruna.
- d. Organisasi Karang Taruna kelurahan s/d Kecamatan yang menjalankan kegiatannya secara konsisten dalam hal manajemen dan program kerjanya selama 5 tahun kepengurusan.

Program kerja yang tersebut diatas merupakan program kerja yang disusun dalam rapat kerja Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2006.

Dalam menjalankan program pemberdayaan pemuda maupun program pemberdayaan masyarakat Karang Taruna melakukan

UNIVERSITAS INDONESIA

kerjasama dengan Pemerintah daerah dalam Program UEP (Usaha Ekonomi Produktif).

V.2.2. Model Kemitraan melalui program Pemberdayaan Usaha Ekonomi Produktif

Pemberdayaan Usaha Ekonomi Produktif Tujuan Usaha Ekonomi Produktif (UEP) adalah program unggulan pemberdayaan pemuda maupun masyarakat Karang Taruna.

Tujuan dari implementasi Program Usaha Ekonomi Produktif Karang Taruna adalah Pejabat Dinas Bimbingan Mental Kesejahteraan Sosial Provinsi DKI Jakarta, bapak Zai menjelaskan sebagai berikut :

“ Saya bisa katakan bahwasanya UEP Karang Taruna itu yang bisa dikatakan sebagai salah satu jenis program Karang Taruna yang diarahkan untuk mengatasi masalah-masalah pengangguran. Dengan Program macam itulah Karang Taruna menunjukkan peran aktifnya dalam turut mengatasi masalah-masalah yang kita hadapi, pada dasarnya tujuan dari Program UEP Karang Taruna ini adalah untuk mewujudkan kondisi kesejahteraan sosial yang memungkinkan setiap remaja atau katakanlah pemuda, UEP itu tekannya bukan pada keuntungan secara material, tetapi lebih banyak pada fungsi sosialnya. Fungsi Sosial UEP adalah mencegah terjadinya permasalahan kesejahteraan sosial”

Direktorat Bina Karang Taruna (1992; 1) menjelaskan pengertian tentang Usaha Ekonomi Produktif dalam bukunya “Panduan Usaha Ekonomi Produktif Karang Taruna menjelaskan sebagai berikut :

Usaha ekonomi Produktif Karang Taruna (UEP) adalah salah satu program pokok Karang Taruna dalam menyelenggarakan usaha kesejahteraan sosial generasi muda di desa/kelurahan melalui

kegiatan pelatihan keterampilan kerja, pemberian modal kerja, dan kegiatan Kelompok usaha Bersama dalam mengelola jenis-jenis Usaha ekonomi Produktif tertentu yang sesuai dengan kondisi lingkungan dan kemampuan anggota serta dapat memberi penghasilan kepada anggotanya

menjelaskan tentang tujuan Usaha ekonomi Produktif sebagai berikut :

- 1) Umum
 - a. Menciptakan lapangan kerja kolektif sektor informal bagi para remaja/oemuda di wilayah Desa/Kelurahan
 - b. Mencegah terjadinya permasalahan kesejahteraan sosial generasi muda yang timbul sebagai akibat adanya pengangguran atau putus sekolah dikalangan remaja atau pemuda.
 - c. Mencegah terjadinya urbanisasi yang tak terkendali.

- 2) Khusus
 - a. Menumbuh kembangkan potensi produktif anggota Karang Taruna dan potensi produktif anggota Karang Taruna dan potensi produktif di desa/kelurahan.
 - b. Menciptakan sumber-sumber Pendapatan untuk pengembangan program/kegiatan Karang Taruna.
 - c. Memantapkan keberadaan Karang Taruna sebagai wadah pembinaan dan pengembangan generasi mudayang berkedudukan strategis.

Dari deskripsi tujuan yang demikian itu jelas tergambar bahwa usaha ekonomi yang produktif Karang Taruna lebih ditekankan pada fungsi sosialnya, yaitu mencegah terjadinya permasalahan kesejahteraan sosial generasi muda yang timbul akibat adanya pengangguran atau putus sekolah

dikalangan remaja/pemuda, mencegah terjadinya urbanisasi dan memantapkan keberadaan Karang Taruna.

Dijelaskan pula, sasaran usaha ekonomi produktif memiliki yaitu :

1. Sasaran Operasional

Sasaran Operasional (pelaksana kegiatan) Usaha Ekonomi Produktif Karang Taruna meliputi :

- a. Pengurus/Aktivis Karang Taruna yang aktif dalam kegiatan usaha ekonomi produktif Karang Taruna, yang telah mengikuti Pelatihan Usaha Karang Taruna dan Pelatihan Tenaga Inti Karang Taruna.
- b. Warga Karang Taruna yang berminat/membutuhkan kegiatan usaha ekonomi produktif, terutama warga Karang Taruna yang menyandang permasalahan kesejahteraan sosial seperti putus sekolah dan pengangguran.

2. Sasaran Fungsional

Sasaran fungsional (kemanfaatan pelaksana kegiatan) usaha ekonomi produktif oleh Karang Taruna adalah sebagai berikut :

- a. Secara kualitatif penyelenggaraan Usaha ekonomi Produktif oleh Karang Taruna dapat member dan meningkatkan pendapatan bagi para pengelolanyadan bagi pengembangan program Karang Taruna, dengan semakin meningkatnya keberhasilan usaha yang dilaksanakan
- b. Secara kualitatif penyelenggaraan usaha ekonomi produktif oleh Karang Taruna dapat memperluas kesempatan untuk menyerap dan memanfaatkan kemampuan dan kreativitas warga Karang Taruna yang bernilai ekonomi, dan sekaligus dapat member nilai tambah

bagi usaha-usaha pengembangan perekonomian di wilayah desa/kelurahan.

Implementasi Program Usaha ekonomi produktif (UEP) Karang Taruna, diawali dengan menentukan suatu bentuk dan jenis usaha yang layak untuk diselenggarakan. Penentuan ini di dasarkan pada hasil-hasil kegiatan inventarisasi dan identifikasi sebagai berikut :

- a. Identifikasi Sumber daya manusia (keahlian, keterampilan atau kemampuan) yang dapat di gunakan sebagai bentuk dan jenis usaha produktif oleh Karang Taruan secara kolektif, efisien dan efektif (dalam pemberian keuntungan ekonomi).
- b. Adanya sumber pembiayaan yang dapat dijadikan modal pokok untuk melaksanakan usaha.
- c. Adanya sumber daya alam yang dapat di manfaatkan atau dapat dikelola menjadi faktor pendukung pelaksanaan usaha.
- d. Adanya peluang-peluang untuk memasarkan produk atau jasa pelayanan dari usaha ekonomi Produktif yang akan dikelola.
- e. Adanya dukungan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan untuk memperlancar usaha.

Disamping itu juga pemilihan dan penentuan suatu jenis usaha di konsultasikan dengan instansi teknis terkait, dengan mengadakan koordinasi dengan instansi pembinaan fungsional Karang Taruna.

Sebagian Anggota Karang Taruna merasakan betul, dampak dari Usaha ekonomi Produktif yang ternyata mampu meningkatkan penghasilan, seperti di tuturkan pak darmanto, pejabat dinas pemuda dan olahraga

“ itu anak-anak...merasakan betul manfaat dari pelatihan atau usaha ekonomi produktif, mereka bisa membuat sampah/sesuatu yang tak terpakai menjadi sesuatu yang memiliki nilai fungsi dan bernilai ekonomis”(Darmanto, 18 05 2008)

Menyinggung tentang kegiatan Usaha Ekonomi Produktif, dikemukakan oleh Ika Yuli, yang menyatakan bahwa :

“..Beberapa Karang Taruna di wilayah tersebut telah menyelenggarakan dan hingga kini berkembang dengan sangat menggembirakan, kegiatan UEP yang dikelola oleh anggota KT tersebut antara lain Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Rental Komputer milik bapak munzir, KUBE Sablon di KT Pisangan baru kecamatan matraman and KT Jatinegara Kecamatan Cakung, KUBE Sandal daur ulang dari KT Kelurahan Gedong kecamatan Pasar Rebo, adalagi KUBE Ikan hias dari KT Pondok Bambu, dan KUBE tahu tempe dari Karang Taruna Jati, serta KUBE Kerajinan Akar wangi dari Karang TarunaKeramat Jati, dan banyak lagi..”(Ibu X1 06 2008)

EVALUASI DARI IMPLEMENTASI PROGRAM

Evaluasi yang dimaksud disini adalah evaluasi tentang visi, misi dan kebijakan yang diambil, husein umar (2005:11) menyatakan kegiatan evaluasi seharusnya menghasilkan informasi yang penting dan berguna sebagai umpan balik (*feedback*) bagi formulasi atau implementasi strategi. Jika terjadi penyimpangan, untuk menghindari agar penyimpangan itu tidak terjadi lagi, dalam hal ini evaluasi merupakan bagian terpenting dalam manajemen strategis.

Agustinus Sri Wahyudi(2005), dalam manajemen strategik menerangkan bahwa managemen strategik adalah suatu proses, dimana ada informasi masa lalu, masa kini dan ramalan masa datang dari operasi yang lingkungan bisnis mengalir melewati tahapan-tahapan yang saling berkaitan kearah pencapaian tujuan, salah satunya adalah perlunya membuat umpan balik (*feed back*) pada setiap proses.

UNIVERSITAS INDONESIA

Secara sederhana, Program-program Karang Taruna telah dilaksanakan, namun menurut salah satu Pengurus Karang Taruna tingkat Provinsi, yang bernama Dayat menyebutkan kegiatan yang terselenggara seakan kehilangan jiwa dan terkesan hanya sekedar menjalankan program, Dayat menyatakan hal sebagai berikut :

“Program-program sih berjalan dengan baik, ya..ada sih yang gak berjalan tapi, saya rasakan program-program tersebut gak ada ruhnye... seperti programnya berjalan tanpa nyawa, gak mengenai sasaran dan sering terjadi program-program yang ada tidak berbeda jauh dari program tahun-tahun sebelumnya.(Dayat 12 05 2008)

agar implementasi dapat berhasil dengan baik, harus didukung beberapa variabel, seperti yang dikemukakan oleh Edward III (1980:43) yaitu, Variabel Komunikasi, Variabel Sumber Daya, Variabel Pelaksana, dan Variabel birokrasi

1. Variabel komunikasi, mempunyai peranan yang penting sebagai acuan pelaksana kebijakan mengetahui persis apa yang akan dikerjakan. Ini berarti komunikasi juga dinyatakan dengan perintah dari atasan terhadap pelaksana kebijakan, sehingga komunikasi harus dinyatakan dengan jelas, cepat dan konsisten.

Dalam wawancara, dengan Surya, Pengurus Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, dinyatakan bahwa program program Karang Taruna sudah tepat sasaran namun belum tersosialisasi kepada anggota, sehingga kurang dapat direspon dengan cepat dan tepat, Surya menyatakan :

“Programnya sudah efektif, Tinggal sosialisasinya ke anggota” (Surya, 10 05 2008)

UNIVERSITAS INDONESIA

Pernyataan Surya di kuatkan oleh Ery, Ketua Karang Taruna Wilayah Jakarta Timur, bahwa program-program yang dilakukan secara garis besar sudah menyentuh kepentingan kepemudaan namun ada beberapa yang kurang jelas terutama aspek hukum dan sosialisasi perauran-peraturan, Ery menyatakan :

“Secara garis besar sudah mencukup semua kepentingan kepemudaan namun ada beberapa yang harus di benahi di dalam Karang Taruna itu sendiri yaitu mengenai dasar hukum yang kurang jelas, hingga saat ini permensos (peraturan menteri Sosial) belum pernah dijabarkan hingga tingkat wilayah, sehingga kita sulit menyatukan langkah ini menjadi gerakan yang satu “ (erry, 22 05 2008)

Makmur, Ketua Karang Taruna Wilayah Jakarta Pusat merasakan hal yang sama dengan Surya dan Ery, Makmur menyatakan bahwa terputusnya informasi terkadang menjadi kendala sulitnya implementasi dari sebuah program di lapangan, Makmur menyatakan :

“Jujur sampai saat ini masih tataran normatif, untuk konsolidasi organisasi sendiri, di tingkat kelurahan merasa terputus (Makmur, 22 05 2008)

Komunikasi juga seringkali menjadi kendala terhadap mitra Karang Taruna yaitu pemerintah daerah, kesalahan komunikasi yang terjadi antara pengurus Karang Taruna dengan pemerintah daerah membuat kerja kerja yang seharusnya optimal menjadi tidak produktif bahkan menjurus kearah kesalah pahaman, seperti pernyataan sholihin, salah satu ketua wilayah Karang Taruna

“..Sering terjadi Mis komunikasi dengan birokrat, dalam hal ini Pemda dan Bintel Kesos.Banyak memang anggaran yg terkait dengan Karang Taruna, tapi dalam implementasi penggunaan anggaran Karang Taruna hanya dijadikan obyek, contoh Karang Taruna hanya mengikuti kepersertaan nya saja tidak terlibat dalam pelaksanaannya”.(sholihin 21 05 2008)

UNIVERSITAS INDONESIA

Sholihin juga menyebutkan kelemahan Karang Taruna dalam mengkomunikasikan program-programnya kepada media, sehingga Karang Taruna Provinsi dianggap hilang di masyarakat, hal itu terlihat dari pernyataan sholihin :

“Karang Taruna tidak dipublikasikan oleh media, Media hanya menyoroti pergerakan massa, ini tidak sebanding dengan informasi yang ada, bahwa Karang Taruna sudah melakukan kegiatan tapi tidak di *expose*. Karang Taruna di anggap hilang di masyarakat. Padahal Karang Taruna itu ada sampai tingkat RW, dan dibutuhkan oleh masyarakat” (sholihin 21 05 2008)

Mas Jon, Sebagai salah satu ketua Karang Taruna Provinsi menyatakan bahwa selama ini Karang Taruna sering hanya menjadi obyek kegiatan Dinas, hal ini di sampaikan sebagai berikut :

“ Intansi jika mengadakan kegiatan jangan Karang Taruna sebagai obyek, tapi ajak dong Karang Taruna sebagai Subyek” (jon 12 05 2008)

Permasalahan komunikasi memang selalu menjadi kendala dalam mengimplementasikan program, termasuk didalamnya Karang Taruna, baik kesalahan komunikasi di dalam tubuh internal sendiri maupun kesalahan komunikasi antara Karang Taruna Provinsi dengan Lembaga lain.

2. Variabel sumber daya, bukan hanya menyangkut sumber daya manusia semata melainkan mencakup kemampuan sumber daya lainnya yang mendukung kebijakan tersebut dan faktor dana.

Variabel sumber daya menjadi sangat penting dalam setiap implementasi kegiatan Karang Taruna, hamper setiap kegiatan jauh dari sifat kemandirian, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan terkadang dikalahkan oleh organisasi politik yang memiliki banyak sumber finansial, seperti yang diungkap oleh Djenal, salah seorang pengurus Karang Taruna tingkat Provinsi, beliau menyatakan :

UNIVERSITAS INDONESIA

“Memang KT DKI belum bisa menjawab kebutuhan teman-teman anggota KT DKI , mengingat/menimbang anggaran yang memang untuk itu serba tidak jelas. Dan Pengurus KT DKI bukannya organisasi partai politik yang setiap pengurusnya punya finansial besar, sementara KT adalah organisasi sosial kemasyarakatan, yang bermodal hanya tenaga dan fikiran, jika ditanya finansial KT gak punya, maka perlu ada suntikan dana dari pemerintah. Yang selama ini ada untuk keningkat bawah justru sekarang sudah tidak ada, yang ada hanya tingkat DKI, kotamadya dan kecamatan. Harusnya di tingkat bawah /kelurahan di *support* bukan yang di atas. Karena di bawah yang tidak didukung, akhirnya KT di DKI di tingkat kelurahan, “mati segan hidup tak mau” karena tidak ada dukungan yang riil dari pemerintah /masyarakat setempat . Akhirnya KT jadi terpuruk dan terpecah, akhirnya terbentuk organisasi-organisasi kecil yang gak jelas, dan cenderung hura-hura dan menjurus anarkis.(Djenal 17 05 2008)

Kemandirian dari sisi finansial atau perhatian yang menyeluruh sampai tingkat kelurahan menjadi hal yang penting untuk berputarnya roda organisasi dalam menjalankan visi dan misinya yaitu sebagai ujung tombak kesejahteraan sosial.

Dalam menjalankan kegiatan Karang Taruna DKI Seringkali bermitra dengan lembaga atau pemerintah Daerah, hal ini dikarenakan kurangnya sumber daya yang di miliki Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, baik sumber daya finansial maupun sumber daya manusia, hal ini di nyatakan oleh sekretaris Karang Taruna tingkat Provinsi , Tahyudin Aditya, dengan pernyataan

“Program-program pemberdayaan yang telah dilakukan karangtaruna DKI ini bersifat kebiasaan atau bekerjasama dengan instansi, untuk program mandiri belum ada, dikarenakan: satu, Kemampuan finansial dua, Karena karangtaruna ini bersifat lembaga pemberdayaan masyarakat yang langsung dibawah binaan departemen sosial, dan itu saja banyak program-program yang saya pikir perlu keterlibatan karangtaruna, itu saja kita kadangkala tidak mampu bekerja secara maksimal bagaiman kalau kita bikin program secara mandiri, nah bukannya kita tidak mampu membuat program secara

UNIVERSITAS INDONESIA

mandiri tapi itu banyak hal karena *budgeting*, misalnya kemampuan SDM yang menjadi hambatan kita.”(Tahyudin, 25 05 2008)

Permasalahan terbesar Karang Taruna dalam mengimplementasikan Program programnya adalah masalah budgeting (anggaran), sehingga dalam rangka sebuah strategi untuk dapat bertahan dan tetap menjalankan visi misinya maka Karang Taruna melakukan kemitraan dengan lembaga, departemen atau perusahaan walaupun akibatnya berdampak kepada ketidak tepatan sasaran yang di tuju.

3. Disposisi/sikap pelaksana, sebagai kegunaan di kalangan pelaksana untuk menerapkan kebijakan, jika penerapan kebijakan dilakukan secara efektif. Pelaksana bukan hanya tau apa yang harus dikerjakan, tetapi harus memiliki kemampuan untuk menerapkan kebijakan itu.

Sebaik apapun rencana yang telah dibuat namun jika tidak dapat dilaksanakan dengan bekal kemampuan, semua itu akan sia-sia. banyak program-program pemberdayaan yang dilakukan Karang Taruna seakan menjadi mubazir atau sia-sia dikarenakan sikap pelaksana/disposisi yang kurang dapat menjawab kebutuhan, seperti yang di sebutkan oleh Ade Pujiyanto, salah satu anggota Karang Taruna tingkat Provinsi DKI Jakarta, sebagai berikut :

“ Pemda ngadain pelatihan, tapi gak berlanjut, Cuma awal-awal aja, gmana kita mau maju..sekarang kita adakan pelatihan teknisi HP, bisa(kemampuan) kita tanggung, mana ada perusahaan yang nerima, kalo nanggung, udah gitu... gak ada lagi pelatihan lanjutan” (Ade Pujiyanto, 12 05 2008)

Hal senada juga dirasakan Surya, yang juga pengurus Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, Surya merasakan ketidak berkesinambunagnnya antara program

UNIVERSITAS INDONESIA

satu dengan yang lainnya dan terkesan, hanya sekedar menjalankan program bahkan Surya berharap agar pihak yang berkepentingan benar-benar memperhatikan kerja keras anggota Karang Taruna, Surya mencontohkan pada Program Usaha Ekonomi Produktif (UEP) dan Kelompok Usaha Bersama (KUBE), Surya menyatakan :

“Biar posisi Karang Taruna di pemda dapat diperhatikan oleh pemda, terutama pengurus yang punya KUBE (Kelompok Usaha Bersama) yang punya UEP (Usaha Ekonomi Produktif) dapat diperhatikan oleh DEPSOS (departemen sosial) dan DEPRINDAG (departemen industri dan perdagangan) agar hasil karya mereka dapat dikenal dan di beli.(Surya 10 05 2008)

Ketidak adanya atau kurang jelasan sisi pemasaran produk hasil Karang Taruna lewat UEP ataupun KUBE menyebabkan terputusnya usaha Karang Taruna, karena tidak terjadinya siklus produksi, distribusi dan konsumsi. Hal ni berdampak pada tujuan UEP dan KUBE tidak tercapai, program menjadi sisa-sisa padahal telah keluar banyak anggaran untuk program pemberdayaan pemuda tersebut, Surya ketika di Tanya tentang kenapa pasar tidak membeli produk-produk hasil Karang Taruna, beliau menyatakan bahwa produk-produk Karang Taruna Kurang bermutu, karena kemampuan yang tanggung, Surya menyatakan :

“Mutunya kurang, dan suka ada yang curang, mengakui barang orang bukan hasil kaya sendiri untuk dijual. (Surya 10 105 2008)

Kendala yang dihadapi Karang Taruna dalam melaksanakan program-programnya adalah masalah sumber daya manusia, ketika di tanyakan kepada Tahyudin, Sekertaris Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, dengan singkat Tahjudin menyatakan :

“ya... masalah umumlah, misalnya masalah sumber daya..”(Tahyudin, 25 05 2008)

UNIVERSITAS INDONESIA

4. Variabel struktur birokrasi, bahwa struktur birokrasi mempunyai dampak terhadap penerapan kebijakan dalam arti bahwa penerapan kebijakan tidak akan berhasil jika terdapat kelemahan dalam struktur. Dalam hal ini ada dua karakteristik birokrasi yang umum, yaitu ; penggunaan sikap dan prosedur yang rutin, serta pertanggung jawaban diantara unit organisasi.

Birokrasi menjadi faktor yang cukup dominan dalam menjalankan organisasi dan program-programnya, apalagi permasalahan anggaran yang terkadang tidak mendapat perhatian dari birokrasi. Hal tersebut terungkap ketika mewawancarai, pak darmanto, dari dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi DKI Jakarta.

“Sekarang anda, jika ingin dapat dana kegiatan ... laporkan kegiatan anda ke DPRD, terus baru, kalau sudah itu sudah ada nomenklaturnya di dinas kita bisa proses, jika anda gak bilang ke DPRD dan langsung kesini (DISORDA) yacenderung gak digubris, karena kita gak Cuma mikirin Karang Taruna”(darmanto 18 05 2008)

Kendala dibirokrasi dilevel terendah yaitu di Rekon Tetangga (RT) atau Rukun Warga (RW) terkadang menjadi masalah untuk masalah kaderisasi ataupun sosialisasi Karang Taruna, mengingat Karang Taruna hanya memiliki kewenangan hingga tingkat kelurahan, sedangkan untuk tingkat RT/RW tergantung kepada RT/RW nya masing-masing, padahal Karang Taruna tingkat RW?RT inilah yang bersentuhan langsung kemasyarakat. Kendala tersebut disampaikan oleh H. Deden Sirajuddin, Ketua Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, Deden Menyatakan :

“Anggota DKI (Karang Taruna DKI) struktur sampai tingkat kelurahan 13.000an, unit RW sampai ratusan ribu, permasalahannya Karang Taruna SKnya sampai kelurahan jadi unit RT dan RW tergantung dengan RT dan RWnya masing – masing, jadi bicara Karang Taruna ya di kelurahan, dikecamatan atau provinsi (Deden 25 05 2008)

UNIVERSITAS INDONESIA

Bahkan sejarah masa lalu terkadang menjadi halangan, seperti pernyataan H. Deden bahwa terkadang ada partai politik anti orde baru mengganjal anggaran untuk Karang Taruna, Karena Karang Taruna dianggap bagian dari orde baru, pernyataan itu adalah :

“banyak faktor yang membuat Karang Taruna berubah, salah satunya politik, orang menganggap Karang Taruna dilahirkan oleh Orde baru, padahal orde baru lahir tahun ‘66, sedangkan Karang Taruna lahir tahun 60, jangan – jangan Orde baru yang dilahirkan oleh Karang Taruna, Parpol yang bersebrangan dengan orde baru mengganjal dari segi anggaran, sehingga kita sulit melakukan kegiatan, tetapi kita sudah audiensi dengan beberapa dinas , Fauzi Bowo kan ketua MPKT (Majelis Pertimbangan Karang Taruna) , kita sudah jelaskan kondisinya, pelan-pelan Karang Taruna akan diberdayakan” Deden 25 05 2008

V.3. Karang Taruna DKI Dalam Analisis SWOT

Lingkungan adalah salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan organisasi dalam persaingan. Keberhasilan Karang Taruna Provinsi DKI Jaarta juga sangat tergantung dari lingkungan di sekitarnya. Berpuluh-puluh kegagalan dalam militer dan bisnis adalah disebabkan karena kegagalan untuk memahami dan mengidentifikasi secara benar lingkungan dimana mereka bertempur. Dalam buku *The Art of War*, karya Sun Tzu mengatakan : Ketahuilah musuhmu, dirimu dan daerahmu maka kamu akan mendapatkan kemenangan total.

Ada dua faktor yang membuat analisa lingkungan menjadi sebuah analisa penting dalam manajemen strategic dan harus selalu dilakukan oleh para manajer puncak.

1. Bahwa organisasi seperti Karang Taruna tidak berdiri sendiri (terisolasi) tetapi harus berinteraksi dengan bagian-bagian lingkungannya dan lingkungan itu

sendiri selalau berubah setiap saat. Dalam banyak kasus Organisasi hancur karena ketidak mampuan menganalisa dan beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang selalu berfluktuasi.

2. Pengaruh lingkungan yang sangat rumit dan kompleks dapat mempengaruhi kinerja banyak bagian yang berbeda dari sebuah organisasi.

Karang Taruna pun mengalami hal demikian, perubahan lingkungan yang begitu cepat yang membuat pasar (konsumen) dalam hal ini pemuda yang tergerak untuk berkontribusi dalam kegiatan kesejahteraan sosial, seperti yang dituturkan Tahyudin, Sekertaris Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, Tahyudin menyatakan :

“Karena DKI kan sebuah pusat informasi dan banyaknya pilihan tentunya, dimana organisasi-organisasi lain juga ada di Jakarta, didaerah mungkin satu, dua, tiga tapi di Jakarta banyak pilihan sesuai selera dan hoby. Karena banyak lembaga-lembaga yang sama visinya, juga banyak lembaga-lembaga lain yang dilakukan LSM seperti LKC atau PMI dan itu salah satu bentuk yang hampir sama sehingga banyak pilihan atau varian-varian yang mereka lakukan, (Tahyudin, 25 05 2008)

Untuk menentukan/membuat tujuan, sasaran dan strategi-strategi yang akan diambil, diperlukan semacam analisa mendalam serta menyeluruh mengenai lingkungan dimana organisasi berada, lingkungan tersebut dibagi 2, yaitu :

1. Lingkungan Eksternal (lingkungan luar perusahaan)
2. Lingkungan Internal (lingkungan dalam perusahaan)

Pembagian kedua lingkungan diatas lebih didasarkan pada besarnya kontrol/pengaruh organisasi terhadap lingkungan sekitarnya.

Lingkungan Eksternal adalah suatu kekuatan yang berada diluar organinisasi, dimana organisasi tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadapnya (uncontrolable) sehingga perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan-lingkungan akan

mempengaruhi kinerja organisasi, seperti diungkapkan Kenneth Primozić, dkk (1991) tentang *Strategic Choice*. Lingkungan Eksternal terdiri dari 3 macam lingkungan yaitu :

1. Lingkungan umum (*general environment*) : meliputi
 - a. naik turunnya perekonomian yang disebabkan oleh siklus bisnis, inflasi/deflasi, kebijakan moneter, kebijakan fiskal.
 - b. Perubahan iklim sosial dan politik.
 - c. Perkembangan teknologi.
 - d. Perubahan Kebijakan pemerintah
2. Lingkungan industri (*industry environment*)
 - Pelanggan (*Customer*)
 - Pesaing. (*Competitor*)
 - Pemasok (*Supplier*)
3. Lingkungan Internasional

Sedangkan untuk lingkungan internal organisasi terdiri dari beberapa point yaitu keuangan, perencanaan, pembagian tugas, Pemasaran, Riset dan pengembangan, produksi, sumber daya manusia dan Administrasi

V.3.1 Analisa Lingkungan Luar Organisasi Karang Taruna tingkat Provinsi DKI Jakarta

V.3.1.1 Hubungan Lingkungan Luar Organisasi Karang Taruna DKI Jakarta

Dalam menganalisa lingkungan luar Organisasi Karang Taruna, berdasarkan Kenneth Primozić (1991) dkk, dalam *strategic choice* menggambarkan bahwa Karang Taruna memiliki hubungan dengan parameter berikut :

1. Hubungan Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta dengan Pemerintah, dalam hal ini Bintel Kesos, Disorda, Dll.

Hubungan antara Karang Taruna DKI Jakarta dengan pemerintah, dalam hal ini Pemerintah Daerah berjalan cukup baik, bahkan dalam peraturan dasar dan peraturan rumah tangga, dijelaskan bahwa Kepala daerah dalam hal ini gubernur sebagai Pembina Karang Taruna, hal itu tertuang dalam Bab VII, pasal 16 yang berbunyi :

“Pembina di tingkat Daerah terdiri dari :

1. Pembina Umum : Gubernur untuk tingkat Provinsi.....dst
2. Pembina Fungsional adalah Kepala instansi (dinas/jawatan/unit/seksi) sosial /kesejahteraan sosial baik di wilayah provinsi
3. Pembina fungsional adalah pejabat atau instansi /lembaga/badan lain dimasing-masing wilayahnya”

Dalam petunjuk pelaksana Kepengurusan Karang Taruna lingkup Provinsi DKI Jakarta pun Pemerintah Daerah memiliki hubungan yang kuat dengan Karang Taruna, Gubernurlah yang mengeluarkan Surat Keputusan (SK) Kepengurusan Karang Taruna Provinsi yang telah ditetapkan di Temu Karya Karang Taruna tingkat Provinsi , pengukuhan dan pelantikan Kepengurus dilakukan oleh Gubernur DKI Jakarta, hal ini tertuang dalam BAB VI, tentang Pengukuhan, pelantikan dan serah terima pasal 11 dan 12, berbunyi :

“ pasal 11 ayat 2, menyebutkan : Pengukuhan ditetapkan melaluiSurat Keputusan Gubernur untuk PKT (Pengurus Karang Taruna) tingkat Provinsi DKI Jakarta setelah mendapat rekomendasi dari Forum TK (Temu Karya) yang bersangkutan dan satu pengurus Karang Taruna satu tingkat di atasnya”

Pasal 12 ayat 1 point a, menyebutkan :Pelantikan dilakukan oleh kepala pemerintahan wilayah yang bersangkutan atau

pejabat yang ditunjuk untuk itu dengan didampingi pengurus Karang Taruna satu tingkat di atasnya”

Dalam implementasi Kegiatan yang dilakukan Karang Taruna tingkat Provinsi terlihat hubungan yang cukup baik dengan pemerintah daerah, seperti pernyataan H. Deden, Ketua Karang Taruna Provinsi, Deden menyatakan :

“Tahun 2006 kita audiensi Alhamdulillah beberapa kegiatan melibatkan Karang Taruna, oleh kasbang dilibatkan, oleh dinas olahraga dilibatkan bahkan porsinya terlalu banyak, oleh dinas kesehatan juga dilibatkan, intinya kita mitra PEMDA.

Secara kebetulan Gubernur DKI Jakarta saat ini, Fauzi bowo merupakan ketua MPKT (Majelis Penasehat Karang Taruna tingkat Provinsi, hal ini diungkapkan H. Deden, kedekatan dengan Gubernur saat ini menggambarkan kuatnya hubungan antara Karang Taruna Provinsi dengan Pemerintah Daerah, Deden menyatakan :

“Fauzi Bowo kan ketua MPKT, kita sudah jelaskan kondisinya, pelan – pelan Karang Taruna akan diberdayakan

Darmanto, salah satu Pejabat dari Dinas Olahraga dan Pemuda, menyebutkan

“Kami memberi semacam kepercayaan kepada mereka dalam memberikan pemberdayaan dan peluang kepada Pemuda, KNPI kami mitra, sangat dekat, ada Dari PPI Purna Paskibraka, KNPI, Karang Taruna, BKPRMI (remaja masjid)”(darmanto, 25 05 2008)

2. Hubungan Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta dengan Pengurus Nasional Karang Taruna.

UNIVERSITAS INDONESIA

Karang Taruna Nasional dalam analisa eksternal jika diibaratkan perusahaan, maka KT Nasional diibaratkan sebagai pemegang saham, berapa banyak program-program KT DKI Jakarta adalah program turunan dari KT Nasional seperti program Kelompok Usaha Bersama (KUBE), Usaha Ekonomi Produktif (UEP), maupun tentang Peraturan Dasar dan Peraturan Rumah Tangga Karang Taruna.

3. Hubungan Karang Taruna Provinsi dengan Karang Taruna Tingkat Nasional cenderung baik, hal ini dikarenakan
 1. Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta adalah Karang Taruna provinsi yang berada di Ibukota, dan Karang Taruna tingkat Nasional juga berkantor pusat di Jakarta.
4. Banyak Pengurus Tingkat Nasional memiliki kedekatan secara historis dengan pengurus Karang Taruna tingkat Provinsi. Seperti pernyataan, Djenal, Salah satu pengurus Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, Djenal menyebutkan :

“ hubungan KT DKI dan KT Nasional, ya..berjalan baik, Karena KT Nasional berpusat di Jakarta dan banyak pengurus KT nasional dulunya anggota KT DKI, walaupun sekarang KT Nasional sedang ada guncangan, tapi KT DKI ya...taulah menempatkan posisi, sampai saat ini posisi aman terkendali”
5. Hubungan Karang Taruna dengan Karang Taruna tingkat Wilayah Kotamadya.

Karang Taruna tingkat Kotamadya dalam analisa lingkungan luar organisasi merupakan pemasok bagi Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, pemasok dalam hal ini tercermin pada sebagian besar kegiatan/program yang berjalan di dalam KT DKI sangat tergantung dari

pasokan sumber daya KT wilayah, dalam hal ini 5 KT Wilayah Kota Madya (Jakarta Timur, Jakarta Pusat, Jakarta Selatan, Jakarta Barat, Jakarta Utara) dan 1 tingkat Kabupaten yaitu Kabupaten Kepulauan Seribu, tanpa pasokan sumber daya dari KT Wilayah maka Karang Taruna Provinsi akan sulit melakukan kegiatan atau program.

Dalam mekanisme keorganisasian Karang Taruna bersifat koordiantif, konsultatif dan kolaboratif mulai dari tingkat desa sampai tingkat nasional, hal itu tercantum dalam Peraturan Dasar Karang Taruna pasal 13 ayat 1, yang berbunyi :

“ mekanisme keorganisasian Karang Taruna bersifat koordiantif, konsultatif dan kolaboratif mulai dari tingkat desa... sampai tingkat nasional

Mekanisme seperti ini membuat Ery, salah satu ketua wilayah Kotamadya Jakarta timur menilai bahwa mekanisme seperti ini yaitu tanpa garis komando embuat Karang Taruna seperti terkotak-kotak, Ery menyebutkan :

“Sistem Karang Taruna itu sendiri tidak punya garis komando, sehingga terkesan terkotak-kotak.(Ery, 25 05 2008)

Namun hubungan antara Karang Taruna Provinsi dengan Karang Taruna Kotamadya terjalin baik, hal ini juga diungkapkan Ery,

“...sebagai rumah besar temen-temen Karang Taruna DKI bisa mengayomi, memayungi terutama adalah kepentingan Karang Taruna secara umumnya dan lebih luasnya generasi muda. Hal itu yang mesti di tekankan keberadaan Karang Taruna sebagai wadah penyaluran aspirasi sesuai dengan visi dan misi” (Ery, 25 05 2008)

UNIVERSITAS INDONESIA

6. Hubungan Karang Taruna dengan Organisasi Kepemudaan atau organisasi sosial kemasyarakatan.

Salah satu kerangka yang dibangun Karang Taruna dalam membangun mekanisme organisasi adalah memperkuat sistem Jaringan (networking) antar Karang Taruna atau pihak lain, hal tersebut tertulis dalam Peraturan Dasar Karang Taruna pasal 13 ayat 2 point b.

Hubungan Karang Taruna dengan lembaga lain, yaitu organisasi kepemudaan ataupun organisasi sosial selama ini terjalin baik, bahkan Tahyudin juga mengatakan, banyaknya LSM terkadang melakukan kegiatan dengan memasukkan nilai-nilai kekarangtarunaan didalamnya, yaitu kesejahteraan sosial, seperti pernyataannya yang penulis kutip :

“banyak lembaga-lembaga yang sama visinya, juga banyak lembaga-lembaga lain yang dilakukan LSM seperti LKC (lembaga Kerja cepat) dan itu salah satu bentuk yang hampir sama sehingga banyak pilihan atau varian-varian yang mereka lakukan, dan bagi kami ini bukan persoalan yang penting nilai-nilai karangtaruna didalamnya dan bagi saya suatu substansi bukan pada formalitas dan nilai dasar karena tujuan pokok utamanya adalah menjaga nilai kesetiaan itu, dia boleh saja memakai lembaga-lembaga lain toh nanti bagaimana dia mengembangkan nilai-nilai kekarangtaruna itu nilai-nilai ketahanan sosial.(Tahyudin 25 05 2008)

Dalam Kacamata Kenneth Primozic, Lembaga-lembaga lain, seperti LKC atau LSM yang memiliki kesamaan visi kemanusiaan atau kesamaan visi tentang kepemudaan merupakan Kompetitor secara kelembagaan merupakan mitra sekaligus Kompetitor Karang Taruna.

7. Hubungan Karang Taruna Provinsi dengan dunia Usaha.

Dunia usaha adalah sesuatu jawaban dari masalah pengangguran pemuda yang begitu besar. Dunia Usaha seakan menjadi distributor bagi anggota Karang Taruna yang berpotensi dan siap ditempatkan didunia usaha. Program-program pemberdayaan yang dilakukan Karang Taruna salah satunya adalah memasukkan anggota Karang Taruna dengan dunia Usaha, hubungan Karang Taruna dengan dunia usaha dinilai cukup baik, hal itu Nampak pada beberapa *Memorandum of understanding* (MOU) dengan beberapa perusahaan, seperti yang dinyatakan oleh H. Deden, Ketua Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, Deden Menyatakan :

” Kemarin , Karang Taruna Membuat MOU dg PU (Perusahaan Umum) Nasional... beberapa anggota Karang Taruna keluar negeri sehingga menopang ekonomi kawan-kawan, Perusahaan Umum juga menyediakan pelatihan-pelatihan, juga bekerjasama dengan POLRI sekolah bahasa untuk mempersiapkan beberapa orang keluar negeri (Deden, 25 05 2008)

Hal senada dikuatkan Dayat Pengurus Karang Taruna provinsi DKI, Dayat menyatakan :

“...begitu juga waktu ada penawaran dari PT. Pos Indonesia, banyak yang tertarik jadi anggota Karang Taruna” (Dayat 15 05 2008)

8. Hubungan Karang Taruna dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
Salah satu tugas Dewan adalah pengalokasian anggaran, sehingga Karang Taruna DKI berharap adanya keberpihakan anggaran untuk Karang Taruna. Karena dengan anggaran itulah Karang Taruna DKI dapat menjalankan program-programnya.

Seperti yang dikutip dari Pak Darmanto, penjabat Dinas Olahraga dan pemuda,

“ sebenarnya kami menunggu ide yang dituangkan dalam bentuk proposal dan kemudian diajukan ke Dewan, dalam hal ini dewan perwakilan rakyat Daerah (DPRD) , kemudian apabila sudah ada rekeningnya (nomenklaturnya) disini (disorda) bisa dilaksanakan”

UNIVERSITAS INDONESIA

Keberpihakan DPRD DKI Jakarta terhadap Karang Taruna dapat dilihat dalam wawancara dengan H. Deden ketika menyikapi hubungan dengan DPRD, sebagai berikut :

“banyak factor yang membuat Karang Taruna berubah, salah satunya politik, orang menganggap Karang Taruna dilahirkan oleh Orde baru, padahal orde baru lahir tahun “66, sedangkan Karang Taruna lahir tahun”60, jangan – jangan Orde baru yang dilahirkan oleh Karang Taruna,- Parpol yang bersebrangan dengan orde baru mengganjal dari segi anggaran sehingga Karang Taruna sulit melakukan kegiatan” Deden 25 05 2008

Permasalahan dengan DPRD, terkesan hanya masalah komunikasi dan prosedur, ketika Komunikasi dengan DPRD baik maka penguatan anggaran melalui DPRD terbuka , Sholihin menyatakan :

“Untuk penguatan anggaran DPRD sudah terbuka, dari sistem bagaimana cara mengajukan, siapa pun selaku warga masyarakat berhak untuk memperoleh anggaran tersebut apalagi mengatas namakan lembaga” (Sholihin 20 05 2008)

Dalam melakukan analisa eksternal, organisasi menggali dan mengidentifikasi Semua Peluang (*Opportunity*) yang berkembang dan mengidentifikasi ancaman (*Threat*), berikut, akan diidentifikasi Peluang maupun Ancaman Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta:

V.3.1.2. Peluang Karang Taruna

Peluang Karang Taruna dalam pemberdayaan Pemuda cukup besar, peluang dalam pemberian tahapan pemberdayaan, dari mulai pemberian pengertian, peningkatan kapasitas maupun pada proses pemberian kepercayaan kepada warga Karang Taruna, beberapa peluang yang dapat di unkaokan adalah sebagai berikut :

1. Peluang dari dunia usaha.

Dunia kerja seakan menjadi jalan keluar dari sebuah proses pemberdayaan, dunia usaha selalu membuka peluang bagi Karang Taruna dalam menyalurkan tenaga kerja ke perusahaan, hal ini diungkapkan Sobirin, salah satu pemilik perusahaan penyalur tenaga kerja di Jakarta, beliau menyatakan :

“ sebenarnya peluang di dunia tenaga kerja cukup besar, kebutuhan tenaga kerja cukup besar, pertanyaannya loh kok... banyak yang nganggur, ya... karena yang nganggur gak sanggup memenuhi kebutuhan SDM yang diinginkan perusahaan, bagi Kami, kami membuka peluang kepada siapa saja termasuk Karang Taruna, kalau Karang Taruna siap komitmen, saya malah senang, yang pertama menghemat biaya kami misalnya dalam hal iklan lowongan kerja jadi nggak ada atau kami gak perlu kasih biaya pelatihan, karena Karang Taruna bisa minta pelatihan dari depnaker, kan jadi enak kami. (sobirin 12052008)

Dayat, anggota Karang Taruna juga menyatakan:

“ Kemarin ada peluang dari PT POS Indonesia, dia mau kerjasama dengan Karang Taruna, anak-anak pada semangat” (Dayat 15 05 2008)

2. Peluang yang di berikan instansi atau lembaga pemerintahan.

Peluang dari lembaga-lembaga terhadap Karang Taruna terbuka lebar, seperti yang dinyatakan pak darmanto, pejabat di lingkungan Dinas Pemuda dan Olah raga prov DKI Jakarta, Darmanto menyatakan

“Kami membuka peluang yang sebesar-besarnya kepada pemuda, siapa saja, termasuk Karang Taruna, untuk menuangkan ide dalam bentuk proposal nanti diajukan ke sini (Dispora), Kami ada program namanya KUPP (kelompok usaha pemuda produktif danannya dari mulai 5 juta sampai 50 juta”

Peluang itupun diberikan Dinas Bintel Kesos kepada Karang Taruna, hal ini diungkapkan bapak Surya, Anggota Karang Taruna yang juga menangani Usaha Ekonomi Produktif,

“Sebenarnya peluang UEP (Usaha ekonomi Produktif) buat warga Karang Taruna sangat besar, kita bikin kelompok usaha terus kita ajukan ke dinas, mereka siapin dananya tuh.(Surya 15052008)

Ade pujianto, juga menguatkan pernyataan Surya, namun ade melihat banyak peluang-peluang yang bisa dimanfaatkan oleh Karang Taruna,ade menyatakan :

“itu dikelurahan atau kecamatan dana banyak bener..., namanya macem-macem, ada PMDKE, P2KP,PPMK yang intinye, ada dana yanguntuk pemberdayaan masyarakat, itu peluang buat Karang Taruna, apalagi kite dekat dengan kelurahan dan kecamatan di bandingin dengan orang yang gak aktif”

V.3.1.3.Ancaman Karang Taruna

Ancaman terhadap Karang Taruna adalah ancaman dari Kompetitor/pesaing, dalam hal ini organisasi sejenis dengan Karang Taruna, seperti organisasi kepemudaan maupun organisasi yang bersifat sosial, seperti kekhawatiran Mas Jon, wakil ketua Karang Taruna Provinsi, Mas Jon menyatakan :

“Banyak Program-program di kelurahan, program itu tidak spesifik menyatakan Karang Taruna, tapi program untuk pemuda, nggak seperti zaman dulu kalo ada program spesifik namanya, untuk Karang Taruna, itu artinya kan tergantung lurahnya mau berikan dana itu kemana, kalau bilanganya untuk pemuda, ya artinya kita saingan dengan yang lain atau tergantung lurahnya deh...” (Mas Jon 15 05 2008) .

Lembaga-lembaga sejenis, menjadikan pemuda memiliki banyak pilihan dan memilih lembaga Sosial/lembaga kepemudaan, Tahyudin menyatakan:

“... Karena DKI kan sebuah pusat informasi dan banyaknya pilihan tentunya, dimana organisasi-organisasi lain juga ada diJakarta,

didaerah mungkin satu,dua,tiga tapi di Jakarta banyak pilihan sesuai selera dan hoby.sekarang lembaga sejenis banyak, LKC,PMI, LAZ belum lagi lembaga underbondnya partai, ya mereka melakukan varian-varian, dan pemuda silahkan pilih kami gak memaksa”

Djenal mengungkapkan, ancaman justru datang ketika program-program pemberdayaan itu tidak didukung oleh semua pihak,

Djenal mengungkapkan :

“...kurangnya support dari pihak pemerintah khususnya pemerintah tingkat bawah, bukannya memperbaiki KT, malahan lebih condong bikin organisasi pemuda baru yang gak jelas, sehingga timbul anarkis rebutan lahan, dan bisa jadi anarkis. (Djenal 15 052008)

V.3.2 Analisa Lingkungan Dalam Organisasi Karang Taruna tingkat Provinsi DKI Jakarta.

V.3.2.1. Hubungan internal Organisasi Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta.

Lingkungan internal Karang Taruna meliputi keuangan, perencanaan, pembagian tugas, Pemasaran, Riset dan pengembangan, produksi, sumber daya manusia dan Administrasi.

1. Keuangan.

Sebagaimana yang tertera dalam Peraturan Dasar Karang Taruna BAB XI tentang Keuangan Organisasi, bahwa Keuangan Karang Taruna dapat di peroleh dari iuran warga Karang Taruna, Subsidi dari pemerintah, atau usaha-usaha yang sah dan sumbangan yang sifatnya tidak mengikat.

Dalam pelaksanaanya, iuran warga Karang Taruna sulit untuk diharapkan, untuk kegiatan organisasinya KT DKI berharap suntikan dana dari pemerintah, Djenal menyatakan :

“Memang KT DKI belum bisa menjawab kebutuhan teman-teman anggota KT DKI , mengingat/menimbang anggaran

UNIVERSITAS INDONESIA

yang memang untuk itu serba tidak jelas. Dan Pengurus KT DKI bukannya organisasi partai politik yang setiap pengurusnya punya financial besar, sementara KT adalah organisasi sosial kemasyarakatan, yang bermodal hanya tenaga dan fikiran, jika ditanya financial KT gak punya, maka perlu ada suntikan dana dari pemerintah” (Djenal, 15.05 2008)

Pemerintah Daerah melalui dinas yang terkait, yaitu Dinas Bina Kesos mengalokasikan dana untuk Kegiatan Karang Taruna, salah satu contohnya seperti tertulis dalam SKPD Dinas Bimbingan mental Kesejahteraan sosial dan APBD tahun anggaran 2007 untuk salah satu kegiatan Karang Taruna yaitu Bakti sosial tingkat provinsi sebesar 75 juta. Banyaknya kegiatan yang harus didukung dana sementara dana mandiri tidak cukup dan bantuan dana dari pemerintah tidak memadai maka KT DKI melakukan strategi kemitraan dengan berbagai pihak. Surya menyatakan, ketika di tanya berapa besar dana Pemerintah Daerah untuk Karang Taruna KT DKI baik dari APBD maupun APBN untuk tahun 2007, Surya menyatakan :

“... Ya sekitar 400 jutaan lah” (Surya, 20.05 2008)

2. Perencanaan.

Orang bijak berkata, gagal merencana berarti merencanakan kegagalan. Segala aktivitas KT DKI Jakarta direncanakan pada rapat kerja Karang Taruna. Perencanaan menghasilkan program kerja yang berlaku selama 2 tahun. Perencanaan juga dilakukan pada kegiatan-kegiatan yang bersifat turunan.

3. Pembagian Tugas.

Dalam Organisasi Karang Taruna di bagi menjadi beberapa bidang, bidang-bidang yang terdapat di Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta tentang Kepengurusan Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta disebutkan bahwa adalah bidang Pengembangan sumber daya manusia, bidang Usaha kesejahteraan sosial, Bidang Pengembangan usaha skala kecil dan koperasi, bidang Pengembangan kegiatan kerohanian dan pembinaan mental, Bidang Pengembangan olahraga dan seni budaya, Bidang Lingkungan hidup dan kepariwisataan, Bidang Hukum, advokasi dan HAM, Bidang Organisasi dan Pengembangan hubungan kerjasama dan Kemitraan dan bidang Hubungan Masyarakat, publikasi dan Pengembangan Komunitas.

4. Pemasaran.

Karang Taruna adalah organisasi sosial kepemudaan, dimana kiprah nyata yang dilakukan kemasyarakatan melalui program-program nyata seperti fooring (pengasapan) dalam menghadapi penyakit demam berdarah, acara budaya dan seni, pemberdayaan pemuda yang langsung dirasakan pemuda. Karang Taruna juga melakukan edukasi kepada masyarakat yang saat ini cenderung menggemari wilayah politik dibandingkan dengan wilayah sosial, H.Deden mengungkapkan dalam wawancara ketika di tanyakan kenapa kiprah Karang Taruna di media tidak muncul, Deden mempertegas :

“Beda Karang Taruna dengan KNPI, KNPI area Politik, Karang Taruna area sosial, ini kurang dilihat, kalau di poskota minimal 2hari 1x ada kegiatan, Cuma karena masyarakat lihatnya rakyat merdeka... ya politik yang dilihat”

Deden menambahkan :

UNIVERSITAS INDONESIA

“berdasarkan kunjungan saya ke 267 kelurahan, 200 lebih mengadakan BakSos (bakti sosial) , contoh foging, tetapi masyarakat sekarang gemarnya politik, jadi hanya membaca tentang politik. Kita sudah bekerja sama dengan poskota dengan bentuk publikasi secara gratis kegiatan Karang Taruna. Kita ada dana untuk bakti sosial, misalnya santunan anak yatim , kita bekerja sama dengan dinas sosial, dinas olahraga untuk kejuaraan – kejuaraan,Hampir semua tahu Karang Taruna, tetapi permasalahannya adalah ketika Karang Taruna mengadakan kegiatan masyarakat hanya sekedar menyumbang tapi tidak diawasi, hanya RW saja yang melihat, tapi kalau LSM beberapa orang saja gemanya lain, langsung diekspos

Sholihin, dalam waktu yang berbeda menguatkan pendapat

Deden,sholihin menyatakan :

“Karang Taruna tidak dipublikasikan oleh media, Media hanya menyoroti pergerakan massa, ini tidak sebanding dengan informasi yang ada, bahwa Karang Taruna sudah melakukan kegiatan tapi tidak di expose.Karang Taruna di anggap hilang di masyarakat. Padahal Karang Taruna itu ada sampai tingkat RW, dan dibutuhkan oleh masyarakat

5. Riset dan Pengembangan.

Riset dan Pengembangan selalu di buat oleh Karang Taruna DKI, masukan dari berbagai pihak menjadi acuan pengurus untuk memperbaiki langkahnya, salah satu contoh yang dilakukan oleh Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta adalah menyikapi Kéompok Usaha bersama dalam Usaha ekonomi Produktif, secara konsep bagus namun secara implementasi Kurang sesuai dengan harapan untuk itu Karang Taruna DKI membentuk P2K, sesuai dengan pernyataan H. Deden, beliau menyatakan :

“Kemarin saya bertemu Dirjen Binsos, untuk membentuk P2K Lembaga Pemberdayaan dan Pembinaan Kube Kelompok usaha bersama, buat sistem untuk usaha..”Deden 25 05 2008

6. Program Kerja

Seperti organisasi pada umumnya, Program kerja menjadi bagian yang penting bagi Karang Taruna Provinsi DKI, Salah satu keputusan yang dikeluarkan dalam Temu Karya yaitu keputusan tentang Pola umum kebijakan dan pokok-pokok Program Kerja Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta masa bakti tahun 2005 sampai dengan tahun 2010, dimana seluruh pengurus berkewajiban menjalankan keputusan tersebut yang kelak akan di pertanggung jawabkan pada Temu Karya berikutnya. Mengingat Keputusan tersebut bersifat umum, maka tugas pengurus sebagaimana kewenangan yang dimilikinya merumuskan dalam bentuk yang lebih operasional.

7. Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya manusia di Karang Taruna memang menjadi tantangan bagi Organisasi Karang Taruna, Dalam Organisasi Karang Taruna telah disusun pola Dasar Kaderisasi Karang Taruna, dimana pola dasar kaderisasi merupakan sebuah skema atau kerangka dasar yang dibangun untuk menentukan sebuah sistem yang berwujud pada sebuah proses penyiapan seseorang menjadi seorang kader Karang Taruna

Pola Kaderisasi yang dilakukan Organisasi kepada Anggotanya, memiliki mekanisme sendiri dengan model-model pelatihan berjenjang, selain itu pola kaderisasi di Karang Taruna membekali kadernya berbagai keterampilan sosial sesuai dengan wilayah pengabdian Karang Taruna yaitu wilayah sosial.

UNIVERSITAS INDONESIA

Untuk tingkat Propinsi, Pelatihan Kepemimpinan bernama LPKKT (Latihan Pengembangan Kepemimpinan Karang Taruna), dalam pola kaderisasi LPKKT di tetapkan sekurang-kurangnya 35 jam latihan dengan materi : Kepimpinan, Administrasi organisasi, Penyusunan dan perencanaan program, Penyusunan anggaran, Teknik Publikasi, Pengambilan keputusan, Kerjasama Kemitraan, Pemantapan bela negara, Analisis masalah sosial, Dinamika Kelompok, Penugasan dan Permainan.

8. Administrasi.

Karang Taruna telah membuat sistem Manajemen Kesekretariatan, dimana segala tatanan penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi organisasi Karang Taruna dalam bidang kesekretariatan secara menyeluruh dan terpadu. Dalam Ruang lingkup rancangan petunjuk pelaksanaan yang telah di tetapkan Karang Taruna, meliputi :

- a. Sasana Krida Karang Taruna yang merupakan asset Pemerintah Propinsi DKI Jakarta yang di sediakan untuk Karang Taruna yang berfungsi sebagai tempat pemberdayaan dan pengorganisasian Karang Taruna dalam bidang Kesejahteraan sosial.

Kondisi sekarang, banyak Sasana Krida yang beralih fungsi, seperti yang disampaikan Surya,

“sasanakrida sudah banyak yang beralih fungsi, padahal sasana krida untuk Karang Taruna, saatnya mengumpulkan asset Karang Taruna”

- b. Kesekretariatan Karang Taruna

UNIVERSITAS INDONESIA

Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta memiliki sekretariat di Lantai 6 kantor Dinas Bintal Kesos, Jl. Gunung Sahari II no 16 Jakarta pusat.

c. Sistem Pelaporan dan Kegiatan.

Sistem pelaporan telah di tentukan berdasarkan BAB V tentang sistem pelaporan pasal 16, 17 dan 18, yaitu tentang laporan, jenis-jenis laporan dan sistematika pelaporan.

V.3.2.2 Kekuatan Karang Taruna

1. Jumlah anggota yang banyak sampai tingkat RW

Jumlah Anggota Karang Taruna di DKI Jakarta yang cukup besar, terbesar dari jumlah anggota kepemudaan lainnya di Jakarta, tentang jumlah anggota Karang Taruna, H.Deden, Ketua Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, mengungkapkan :

“.....anggota (Karang Taruna..red)) DKI struktur sampai tingkat kelurahan (jumlahnya) 13.000an, (untuk sampai tingkat) unit RW sampai ratusan ribu”

2. Karang Taruna binaan Departemen Sosial, mitra Pemda

Dalam hal pengabdian di bidang Kesejahteraan sosial termasuk dalam hal ini pemberdayaan pemuda, seperti yang di ungkapkan sebelumnya, bahwa Karang Taruna adalah binaan Departemen Sosial, sehingga banyak program dapat terwujud dari anggaran departemen atau dinas terkait yang memiliki visi dan misi yang sama dengan Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, seperti yang di ungkapan oleh Tahyudin, Sekretaris Karang Taruna DKI Jakarta

”Seperti yang sudah saya bilang saat ini lebih banyak kita bekerjasama dengan binaan terkait stategi itu, bagai mana

program itu nyambung bagaimana visi misi kita bisa bergerak bisa sampai kepada masyarakat pemuda dengan cara bekerja sama juga pemerintah menyediakan program yang sama, apalagi kita dibawah binaan mereka, masa sih kita tidak memainkan peran itu. Bila ada sesuatu yang bagus dan bisa kita lakukan kenapa kita bikin yang baru.(Tahyudin, 250508)

3. Kepercayaan Instansi/lembaga/perusahaan

Kepercayaan instansi kepada Karang Taruna cukup besar, terutama dalam hal pemberdayaan pemuda, hal ini diungkapkan

H.Deden, Deden menyatakan :

“Membuat MOU dg Perusahaan Umum Nasional... beberapa orang keluar negeri menopang ekonomi kawan2, Perusahaan Umum untuk pelatihan2, bekerjasama dengan POLRI sekolah bahasa untuk mempersiapkan beberapa orang keluar negeri, Kemarin saya bertemu dirjen binsos, untuk membentuk P2K Lembaga Pemberdayaan dan Pembinaan Kube Kelompok usaha bersama, buat system untuk usaha, ini Karang Taruna murni, Karang Taruna punya usaha kita bantu permodalannya, dana dari dirjen Depsos pilot project DKI Jakarta”(Deden 25052008)

V.3.2.3 Kelemahan Karang Taruna

1. Kurangnya aturan hukum di dalam PD/PDRT Karang Taruna sendiri

Kendalanya adalah Karang Taruna Surat keputusan Karang Taruna hanya sampai ketinggian Kelurahan, tidak sampai ke RW akibatnya Karang Taruna tingkat RW tidak tersentuh, sangat tergantung dari RW, Deden mengungkapkan :

“permasalahannya Karang Taruna SKnya sampai kelurahan jadi unit RT dan RW tergantung dengan RT dan RWnya masing – masing, jadi bicara Karang Taruna ya di kelurahan tidak dikecamatan atau provinsi”(Deden 25 05 2008)

3. Masalah Persepsi terhadap Karang Taruna.

Banyak diantara anggota Karang Taruna yang belum memahami makna dan hakikat dari Karang Taruna, sehingga ketika seseorang yang kurang paham akan hakikat Karang Taruna ini bekerja tentunya akan menghasilkan sesuatu yang kurang optimal, hal ini disampaikan oleh Sholihin, dinyatakan :

“Kiprah Karang Taruna itu sendiri hanya sekitar 70% keaktifan dalam menyelesaikan permasalahan sosial karena regenerasi dan kaderisasi kader Karang Taruna itu sendiri belum memahami seutuhnya tentang fungsi Karang Taruna. (sholihin 20 05 2008)

Hal senada juga diungkapkan oleh Djenal, diungkapkan :

“..saya merasa sekarang ini rasa kepercayaan diri dari teman-teman anggota KT sangat kurang (Djenal 15 05 2008)

4. Masalah Manajemen.

Manajemen sering menjadi masalah dalam setiap program yang dijalankan Karang Taruna, terutama masalah pengaturan garis komando, yang dianggap masalah oleh Ery, ketua Karang Taruna wilayah Jakarta Timur, Ery menyatakan :

“Sistem Karang Taruna itu sendiri tidak punya garis komando, sehingga terkesan terkotak-kotak.” Ery 25 05 2008

Ma'mur juga menguatkan permasalahan manajemen di tubuh Karang Taruna provinsi, Ma'mur menyatakan :

“Transformasi Informasi yang kurang sampai tingkat jajaran paling bawah” Ma'mur 25 05 2008

5. Masalah Anggaran dan Sumber Daya Manusia.

Tahyudin menyatakan masalah terbesar adalah permasalahan anggaran dan SDM, dan keduanya itu sangat penting bagi geraknya Karang Taruna kedepan. Tahyudi menyatakan :

”Kalau masalah umumlah, misalnya masalah sumberdaya, kemudian anggaran dan kedua hal itu sangat krusial karena selangit dan secerdas apapun program tanpa didukung kedua hal itu boleh terpikir kecuali didukung sumber dana dan sumber daya.

Setelah melihat faktor-faktor internal maupun eksternal dalam tubuh Karang Taruna, maka dapat dibuat matrik IFAS (Internal Factor analysis Summary) EFAS (external Factor Analysis Summary), sehingga dapat di petakan menjadi 4 kuadran Strategi, dimana didapati berbagai macam strategi berdasarkan matrik yang telah di buat.

Hal ini meliputi

1. Strategi SO (Streght-Oppurtunity)
2. Strategi WO (Weakness-Oppurtunity)
3. Strategi ST (Strenght- Threatment)
4. Strategi WT (Weakness-Threatment)

Berikut dibuat matrik SWOT untuk mengidentifikasi semua aspek dan dibuat strategi yang dibuat sesuai dengan aspek tersebut.

<p style="text-align: center;">IFAS</p> <p style="text-align: center;">EFAS</p>	<p style="text-align: center;">STRENGTH (KEKUATAN)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah anggota yang banyak sampai ke tingkat RW 2. Mitra Pemda, dan binaan Depsos 3. Kepercayaan Instansi lembaga tinggi. 4. Mudah di gerakkan 5. Memiliki nilai kesetiakawanan sosial 	<p style="text-align: center;">WEAKNESSES (kelemahan)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya landasan di dalam internal Karang Taruna. 2. Persepsi yang berbeda-beda di antara anggota. 3. Manajemen yang lemah. 4. Masalah anggaran 5. Sumber daya manusia secara kualitas
<p style="text-align: center;">OPPORTUNITIES (peluang)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peluang dari dunia usaha dan permintaan relative tinggi. 2. Peluang dari instansi/lembaga banyak program pemberdayaan 	<p style="text-align: center;">STRATEGI SO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan audiensi antara KT dengan Dunia Usaha atau Instansi 2. Meningkatkan kapasitas anggota untunk mampu menangkap peluang 3. Melakukan kerjasama dan proaktif dengan dunia usaha atau lembaga 	<p style="text-align: center;">STRATEGI WO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memperbaiki perangkat peraturan di dalam KT 2. Meluruskan persepsi anggota 3. Pelatihan kerjasama dg instansi 4. Memanfaatkan dana-dana lembaga/instansi
<p style="text-align: center;">THREATS (Ancaman)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tumbuhnya lembaga sejenis 2. Rendahnya pengetahuan masyarakat dan lembaga thd KT DKI 	<p style="text-align: center;">STRATEGI ST</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan untuk tetap di area sosial dan kepemudaan. 2. Sosialisasi KT kepada seluruh Satekholder. 3. Penginformasian kegiatan 4. Pendekatan secara pro aktif kepada dinas terkait 	<p style="text-align: center;">STRATEGI WT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengedepankan semangat kesejahteraan sosial 2. Memposisikan sebagai anak/binaan dari depsos dan pemda.

Tabel 5-2, Matrik SWOT

Internal Strategik Factor Analysis Summary (IFAS)

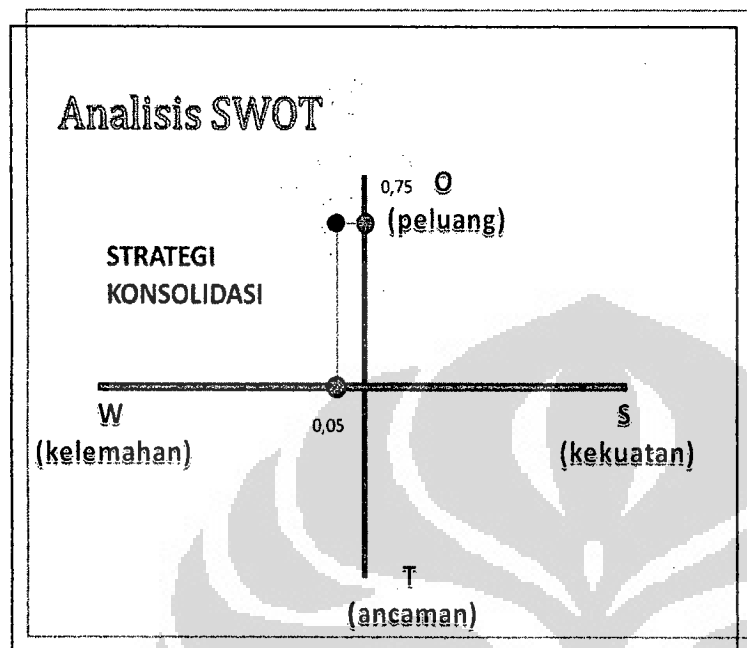
KEKUATAN				
	bobot	Rating	Skor	
1. Jumlah anggota yang relatif banyak sampai tkt RW	0,1	4	0,4	
2. Mitra Pemda dan binaan Departemen Sosial	0,15	4	0,6	
3. Kepercayaan Instansi/lembaga tinggi	0,1	3	0,3	
4. Anggota mudah di gerakkan	0,05	3	0,15	
5. nilai2 kesetiakawanan sosial	0,1	2	0,2	
Nilai				1,65
KELEMAHAN				
1. Kurangnya landasan di dalam internal karang Taruna.	0,05	2	0,1	
2. Persepsi yang berbeda-beda di antara anggota.	0,05	2	0,1	
3. Manajemen yang lemah.	0,15	4	0,6	
4. Masalah anggaran	0,15	4	0,6	
5. Sumber daya manusia secara kualitas	0,1	3	0,3	
Nilai				1,7
	1			-0,05

Tabel 5.3 IFAS

External Strategik Factor Analysis Summary (EFAS)

PELUANG				
	bobot	Rating	Skor	
1. Peluang dari dunia usaha dan permintaan relative tinggi.	0,2	4	0,8	
2. Peluang dari instansi/lembaga banyak prog pemberdayaan	0,2	4	0,8	
3. Kerinduan manusia akan semangat KT	0,2	3	0,6	2,2
				2,2
ANCAMAN				
1. Tumbuhnya lembaga sejenis	0,2	4	0,8	
2. Rendahnya pengetahuan masy dan lembaga thd KT DKI	0,15	3	0,45	
3. Terkesan warisan Orba/Parpol tertentu	0,05	4	0,2	1,45
	1			0,75

Tabel 5.4 EFAS



Gambar Analisis SWOT

Dari hasil yang di dapat dari analisa internal faktor (IFAS) maupu analisa Eksternal Faktor (EFAS) di dapati bahwa strategi yang dianjurkan untuk menjadi prioritas Karang Taruna Provinsi kedepan adalah Strategi konsolidasi, karena posisi Karang Taruna yang memiliki banyak peluang dan memiliki kelemahan, didalam organisasi kalimat ancaman dapat pula diganti dengan pesaing.

Jika melihat analisis diatas, maka dalam rangka menggeser kuadran dari kuadran OW kearah kuadran OS, adalah dengan cara mengurangi kelemahan dengan menambah kekuatan, sehingga Karang Taruna dapat melakukan stratgei ekspansi atau mandiri seperti yang dicita-citakan oleh Karang Taruna.

Posisi yang diharapkan adalah peluangvada, namun kelemahan harus segera digeser kearah kekuatan.

UNIVERSITAS INDONESIA

V.4. Harapan-harapan terhadap Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta

Pengurus Karang Taruna menginginkan adanya keinginan agar nilai-nilai Karang Taruna senantiasa Hidup, dalam setiap wawancara yang dilakukan muncul harapan-harapan tersebut terhadap Karang Taruna.

Harapan terhadap Karang Taruna adalah Karang Taruna yaitu tetap berjalannya budaya atau *culture* Karang Taruna sesuai visi misinya dalam mengembangkan potensi kepemudaan melalui upaya-upaya kesejahteraan sosial, dan selanjutnya mendapatkan eksistensi masyarakat karena keberadaan Karang Taruna itu adalah untuk kepentingan Masyarakat seperti yang diungkapkan, Sholihin, Ketua Karang Taruna Wilayah Jakarta Utara, Sholihin menyatakan :

“Kita kembalikan Khittah Karang Taruna menangkal, mencegah dan menanggulangi permasalahan sosial. Harapannya juga Karang Taruna dapat di akui oleh masyarakat, Bahwa keberadaan Karang Taruna di masyarakat itu demi kepentingan masyarakat (sholihin, 20 05 2008)

Harapan untuk tetap menjalankan organisasi pada garis visinya di setuju oleh Tahyudin, bahkan beliau lebih mempertegas bahwa Karang Taruna harus menjadi ujung tombak pemberdayaan pemuda, Tahyudin menyatakan “

“ Harapannya adalah Karang Taruna tetap sebagai ujung tombak pemberdayaan masyarakat terutama pemuda, sebagai alat untuk mencapai tujuan-tujuan merangkum perbedaan-perbedaan yang ada untuk menjadi sebuah kekuatan terutama menjaga keutuhan karangtaruna DKI dan kesetikawanan sosial (Tahyudin, 25 05 2008)

Ery, berharap kedepan Karang Taruna memiliki mekanisme yang baik dalam sistem koordinasinya.

” Sistem Karang Taruna itu sendiri tidak punya garis komando, sehingga terkesan terkotak-kotak”(Ery 15 05 2008)

Gaya Kepemimpinan yang baik juga merupakan dambaan/harapan dari warga Karang Taruna, seperti yang diungkapkan Djenal,

“Harapan saya KT memiliki pemimpin yang tegas, jangan kurang tegas dalam mengambil kebijakan secara organisas, jangan sering mengambil kebijakan secara pribadi. Sampai detik ini Karang Taruna sendiri belum mampu merangkul pengurus DKI di tingkat (provinsi) apalagi merangkul pengurus di tingkat bawahnya.(Djenal 15 05 2008)

Ketika di tanya tentang harapan, Dayat mengungkapkan tentang perlunya strategi menggandeng instansi sebagai mitra Karang Taruna agar dapat anggota Karang Taruna dapat langsung mengambil manfaat dari aktivitasnya di Karang Taruna, disamping itu juga di perlukan *skill* (keterampilan) agar dapat menjalankan aktivitasnya :

“saya ingin terjadi sinergi antara instansi dengan Karang Taruna dioptimalkan kedepan, sehingga anggota Karang Taruna dapat menerima manfaat langsung dari aktifitasnya di Karang Taruna, sewaktu dulu tahun 1990 an, zaman emasnya Karang Taruna, pihak perusahaan atau pemerintah selalu menggunakan Karang Taruna sebagai mitranya, teman-teman yang nganggur dapat diberi pelatihan terus setelah itu dikaryakan.sehingga membawa dampak langsung pada Karang Taruna.(Dayat 10 05 20)

Strategi menghadapi masa depan.

Menghadapi masa depan Karang Taruna diperlukan strategi yang tepat, tentunya sesuai dengan analisa yang ada baik faktor-faktor kekuatan dan Kelemahan, ancaman maupun peluang (SWOT), strategi mutlak di perlukan agar keberadaan Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta tetap diperlukan oleh pemuda, masyarakat dan negara.Dalam analisa didapati bahwa yang harus di jadikan prioritas dalam menjalankan organisasi Karang Taruna, terutama dalam pemberdayaan pemuda.

1. Membangun Kemitraan dengan lembaga/instansi

H.Deden, Ketua Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, mengungkapkan tentang Strategi kedepan Karang Taruna yaitu dengan tetap membangun Kemitraan dengan lembaga/instansi mengingat sumber daya manusia dan sumber anggaran Karang Taruna yang terbatas, Deden mengungkapkan:

“sejak 2006 kita audiensi Alhamdulillah beberapa kegiatan melibatkan Karang Taruna, oleh kesbang dilibatkan, oleh dinas olahraga dilibatkan bahkan porsinya terlalu banyak, oleh dinas kesehatan juga dilibatkan, intinya kita mitra PEMDA, ini akan terus kami tingkatkan.

2. Melakukan Peningkatan kapasitas dalam rangka menangkap peluang-peluang yang ada.

Seperti di nyatakan mamu, ketua wilayah Karang Taruna wilayah, dinyatakan :

“ banyak peluang dana-dana di berbagai lembaga, namun banyak yang tak bisa termanfaatkan dengan baik, mungkin kita harus meningkatkan kemampuan, karena kemarin-kemarin, kita gak begitu siap”(Makmur)

Hal ini dikuatkan oleh Mas Jon, wakil ketua KT DKI Jakarta, beliau menyatakan :

“ Dana-dana dikelurahan banyak, tapi bertujuan untuk pemuda, bukan untuk Karang Taruna kalimatnya, sehingga ya... kita haru smemapu bersaing dan melakukan pendekatan dengan pihak-pihak yang berwenang” (Mas Jon)

3. Menyebarkan nilai-nilai Karang Taruna kepada semua organisasi sebagai mitra dalam membangun bangsa

Hal ini diungkap oleh Tajudin, Sekertaris Karang Taruna Provinsi DKI Jakarata ,ketika di tanya tentang strategi dalam menghadapi persaingan organisasi/lembaga sejenis dengan Karang Taruna, tahjudin mengungkapkan

“Bagi saya apa yang menjadi tujuan itu tercapai tidak jadi masalah, yang penting bagaimana nilai-nilai kesetia kawan, kekeluargaan tumbuh dengan disadari oleh masyarakat pemuda itu penting memang, yang penting nilai itu

masuk. Tapi terus terang saja saat ini kita mulai khawatir terhadap NKRI terhadap rentannya nilai kesetiakawanan sosial apa lagi seperti kota Jakarta, saya pikir bukan lagi hal sekeda sejarah tapi saya yakin akan tumbuh dan berkembang, karena nanti akan muncul kerinduan karena kita bangsa Indonesia lahir dari sebuah kebersamaan sebetulnya lahir dari kebhinekaan yang sama-sama punya ikatan emosional yang sama, tatkala ada unsur baru misalnya sikap individualisme nantinya akan muncul kerinduan, makanya bagi saya walaupun nantinya tidak ada karangtaruna tapi yang paling penting adalah tercapinya nilai kebersamaan, kesetiakawanan dan kekeluargaan, buat apa nama ada tapi nilai-nilai itu tidak berkembang malah terjadi tercerai berainya nilai-nilai kesenjangan sosial tidak ada artinya” Tahyudin 25 05 2008)

4. Meningkatkan Kesolidan internal Karang Taruna.

Surya, mengungkapkan ketika di tanya strategi kedepan yang harus dilakukan Karang Taruna agar dapat bertahan dan menjalankan visi, misi dan programnya adalah dengan mensolidkan 5 wilayah DKI Jakarta, Surya mengungkapkan:

“kedepan, Kita harus mensolidkan 5 wilayah, jangan ada konflik di internal Karang Taruna, jangan main tarik-tarikan, ada senior yang orang lama, ada orang baru yang pinter kita dukung, yang penting Karang Taruna solid, jadi kalo udak solid banyak yang bisa kita kerjakan” (Surya, 20 05 2008)

5. Memprioritaskan kegiatan yang berdampak langsung pada pemberdayaan pemuda dan yang memiliki sifat terpadu dan berkesinambungan.

Mas Jon, wakil Ketua Karang Taruna mengungkapkan tentang strategi Kedepan yang harus dilakukan Karang Taruna, Mas Jon mengungkapkan :

“Program disusun secara sinergis, antara pemerintah dengan KT sehingga ada bukti nyata bagi pemuda, dirasakan dampaknya langsung (Mas Jon, 10 05 2008)

Hal senada diungkapkan oleh Dayat, ketertarikan pemuda kepada Karang Taruna jika ada program-program yang berdampak langsung terhadap Karang Taruna, diungkapkan :

“contoh waktu zaman-zaman emasnya Karang Taruna, Yayasan TVRI menggandeng Karang Taruna , sehingga banyak menyerap tenaga kerja dan Karang Taruna menjadi idola.mereka berebut menjadi anggota, begitu juga waktu ada penawaran dari PT Pos Indonesia, banyak yang tertarik.(Dayat,10 05 2008)

6. Meningkatkan Volume Kegiatan dan varian-varian kegiatan.

Dalam Rangka melayani kebutuhan segmen anak muda yang merupakan target utama Karang Taruna, maka diperlukan peningkatan volume kegiatan dan varian-varian kegiatan, Karena tingkat kebutuhan anak muda yang terus berkembang dan berubah-ubah.

Hal ini diungkapkan Makmur, ketua Karang Taruna wilayah, Jakarta Pusat, Ma'mur menyatakan,

“sebagai Organisasi anak muda, hendaklah kegiatan kedepan yang lebih ditingkatkan volume dan variasinya, agar anak muda yang seneng nongkrong-nongkrong dapat masuk Karang Taruna dan dibina tidak terjebak dalam kegiatan-kegiatan yang kurang bermanfaat, seperti geng-geng motor atau organisasi kedaerahanyang cenderung anarkis” (Ma'mur 25 05 2008)

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1 Kesimpulan.

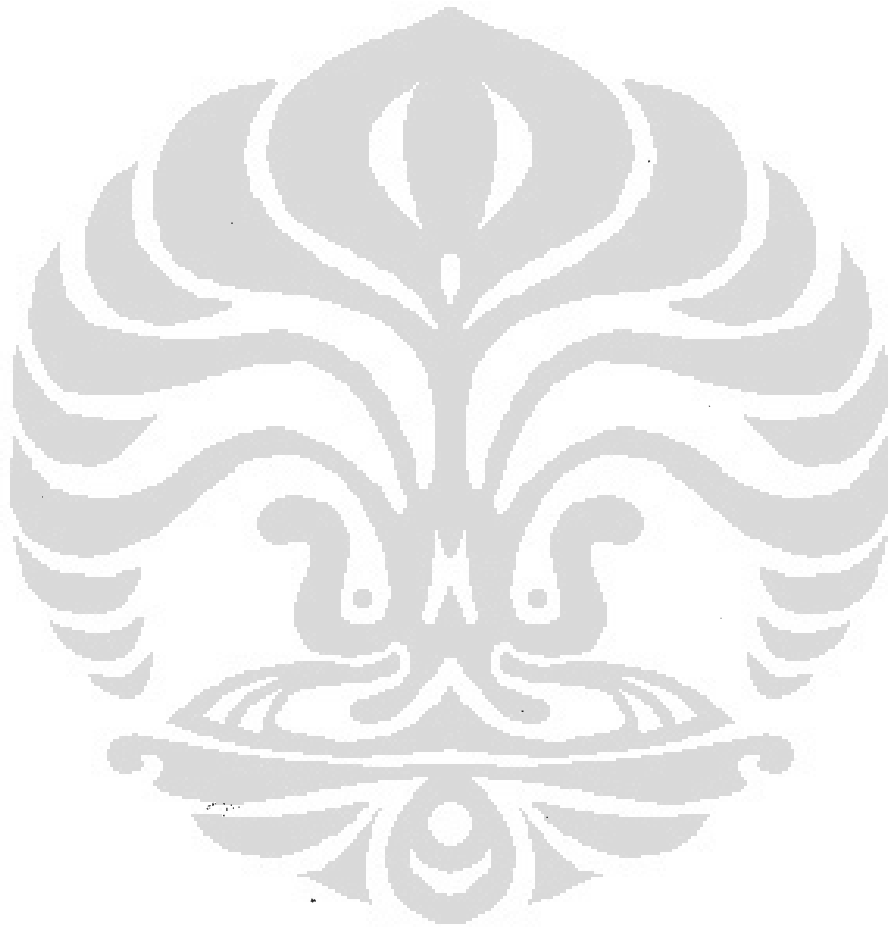
Strategi Pemberdayaan Pemuda yang dilakukan Karang Taruna DKI Jakarta terhadap pemuda Jakarta, berdasarkan dari penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Program Pemberdayaan cenderung berhasil dilakukan oleh Karang Taruna namun belum menyentuh substansi pemberdayaan itu sendiri, hal ini dikarenakan pemberdayaan yang dilakukan Karang Taruna masih tergantung oleh lembaga lain, kurang mandiri, sehingga perbedaan konsepsi, motivasi, maupun berbeda pendekatan akan sangat mempengaruhi hasil yang diinginkan.
2. Strategi kemitraan yang dilakukan oleh Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta dengan berbagai lembaga merupakan strategi yang tepat dalam rangka mengetasi kelemahan dan menangkap peluang yang ada, namun strategi kemitraan tersebut belum sepenuhnya berhasil mengingat belum bersifat kontinuitas, dan cenderung bersifat hanya program temporer, sehingga tidak menyentuh makna dari pemberdayaan itu sendiri.

V.2 Saran.

1. Untuk Karang Taruna DKI Jakarta. Melakukan Peningkatan Kapasitas anggota dalam rangka menangkap peluang, dan berusaha untuk tidak tergantung, dengan lembaga lain, selanjutnya melakukan pembenahan sistem di Karang Taruna, terutama sistem koordinasi dengan Karang Taruna satu level diatas yaitu Karang Taruna tingkat Nasional maupun Karang Taruna satu level di bawahnya yaitu Karang Taruna tingkat Wilayah.

2. Untuk Para *Stakeholder*, untuk terus membantu Karang Taruna dalam melakukan pemberdayaan pemuda, dalam kondisi apapun Karang Taruna merupakan aset berharga bangsa, sehingga program-program bantuan yang dilakukan bersifat rutin dan berkesinambungan
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar membuat penelitian kepada program pemberdayaan pemuda dan hubungannya dengan pemberdayaan masyarakat yang selama ini dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Irawan, Prasetyal. *Penelitian Kualitatif & kuantitatif untuk ilmu-ilmu sosial*. Departemen ilmu Administrasi. Fisip UI, Jakarta, 2006
- Mardalis, *Metode Penelitian suatu pendekatan Proposal*, Bumi Aksara Jakarta 2002
- Asisten Deputi Bidang Pengembangan Sarana dan Prasarana Kepemimpinan Pemuda, Deputi Bidang Kepemimpinan Pemuda, Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga RI bekerjasama dengan Badan Pusat Statistik, *Profil Pemuda Indonesia*, Jakarta 2007.
- Wrihatnolo, Randy, *Manajemen Pemberdayaan sebuah pengantar*. Elex media Komutindo, Jakarta, 2007.
- Rukminta, Isband, *Pemberdayaan, Pengembangan masyarakat dan intervensi Komunitas*, FE UI Jakarta, 2003.
- Singgih, Ujianto, *Pembangunan Kesejahteraan Rakyat, Pusat pengkajian, pengolahan data dan Informasi (P3I) Sekjen DPRRI*, 2006
- Masdiana, Erlangga, *Peran Generasi Muda dalam Ketahanan Nasional*, Asdep Menpora, Jakarta 2008
- Usman, wan. *Daya Tahan Bangsa, Kajian Ketahanan Nasional Universitas Indonesia* Jakarta 2008.
- Zulkifli, *Psikologi Perkembangan*, Penerbit Rosda, Bandung 2006
- Wahyudi, Agustinus. *Manajemen Strategik pengantar Proses berfikir strategic*, Binarupa Aksara, Jakarta 1996
- Hutabarat, Jemsly, *Strategik di tengah Operasional*, Elex media komputindo, Jakarta 2006

- Umar, Husein, *Evaluasi Kinerja Perusahaan Teknik evaluasi bisnis dan kinerja*, Gramedia, 2005
- Drew, Denis, *Menyusun Strategi sebuah pengantar*, Diklat dephankam, 2004
- Word development report 2007* Pembangunan dan Generasi mendatang, Penerbit salemba empat dan world bank 2007
- Kementrian negara Pemuda dan Olah Raga dan Badan Pusat Statistik, *Penyajian data dan informasi Kemengpora 2007*, Menpora 2008
- Yukl, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Prenhalindo Jakarta, 1994
- Ian o connor, Jill willson, *social work & Welfare Practice*, Longman 1999
- John E. Tropman, John L erlich, *Strategies of community intervension*, 1995
- Robert H.Lauer, *Prespektif tentang Perubahan Sosial*, Rineka cipta Jakarta 2000
- Irawan, Prasetya, *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, : DIA FISIP UI, Jakarta, 2006.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. *Perilaku Organisasi* : Salemba Empat, Jakarta, 2003
- Matindas R, *Manajemen SDM lewat Konsep A.K.U*, Pustaka Utama Grafiti, 1997.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis* : Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung, 2004.
- Schein, Edgar H, *Organizational Culture and Leadership*. Second Editon. Jossey-Bass Publishers, San Franisco, 1999.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* : Alfabeta, Bandung, 2005.
- Sunarto, Kamanto, *Pengantar Sosiologi* : Edisi Revisi, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2004.

- Super Donald E and Sverko Baranimier. *Life Roles, Values, and Careers : International Findings of The Work Importance Study* : Jossey-Bass Inc, Publisher, California, 1995
- Wahab, Solihin Abdul, *Analisis Kebijakan, dari formulasi ke implementasi kekebijaksanaan negara*, edisi 2 , Bumi Aksara, Jakarta 2005
- Umar, Husein, *Metode Riset Perilaku Organisasi* : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003.
- Winardi J, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian* : RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian* :Salemba Empat, Jakarta, 2007.
- Yukl Gary A. *Leadership in Organization 3e (Terjemahan: Kepemimpinan Dalam Organisasi)* : Prenhallindo, Jakarta,1998.

II. SERIAL

- Jurnal Pemuda dan Olahraga (Agustus 2007) Kepemimpinan pemuda : Peluang dan tantangan menuju visi Indonesia 2030, Hidayat Nur wahid, 28-33
- Jurnal Pemuda dan Olah Raga (Agustus 2007) Ketahanan Nasional Prespektif Karang Taruna Di era Global, Inu Sumantri, 66-69.
- Media Jaya, (februari 2007) Karang Taruna, Parakarsa Warga Sendiri, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta 85-87.
- Gerbang Pemuda (DES 2005), Pemberdayaan Pemuda dalam menciptakan peluang usahadi Era Global, Ahmad Doli Kurnia, hal 27-29.

TESIS

Purnama, Asep Sasa. *Dampak Program Pemberdayaan Karang Taruna terhadap kegiatan Karang Taruna*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2003

Lubis, Misbah ardian, *Implementasi Program Usaha Produktif di Karang Taruna*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2004

LAIN-LAIN

Bagian Hukum dan Hubungan Masyarakat, Biro Umum Sekretariat Kantor Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia (12 Desember 2005), “ Satu Tahun Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga”,

Pedoman Umum Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri (PNPM) Tim Pengendali PNPM Mandiri Menkokesra 2007,2008

Visi dan Misi dalam pengembangan dan pemberdayaan generasi muda di Provinsi DKI Jakarta, Dinas Pemuda dan Olahraga, Jakarta 2004.

Modul Manajemen Strategik, Analogi konsep ¥ militer ala suntzu 400 tahun sebelum masehi, Wan Usman, 2002

Rencana Strategis Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga Tahun 2005-2009.

Rancangan Materi Rapat Kerja Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta, Karang Taruna DKI Jakarta, 2006



UNIVERSITAS INDONESIA PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI PENGKAJIAN KETAHANAN NASIONAL
KONSENTRASI KAJIAN STRATEJIK PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN
JL. SALEMBA RAYA 4 JAKARTA 10430

TELP. (021) 3910448, (021) 70717620, 3100059 PES - 18, FAX. (021) 3910448

Nomor : 257/PT.02.PKN-PIMP/PPS-UI/08
Lampiran :-
Perihal : Permohonan Ijin

Jakarta, 12 Mei 2008

Kepada Yth,
Bapak H. Deden
Ketua Umum Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta
Di Jakarta

Dengan hormat,

Berkenaan dengan Kegiatan Akademik Program Pascasarjana Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan Universitas Indonesia bekerjasama dengan Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga RI, mahasiswa kami bermaksud untuk memperoleh data dan wawancara di instansi bapak tentang "Strategi Pemberdayaan Pemuda (Studi Kasus Karang Taruna Provinsi DKI Jakarta) ".

Berkaitan dengan hal tersebut, kami mohon perkenan bapak agar dapat kiranya memberikan ijin kepada :

Nama : Ridwan

NPM : 0606023412

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.



Koordinator Konsentrasi

[Signature]
Dr. Amy S. Rahayu, MSi.

MP. 131865211