

BAB II TINJAUAN LITERATUR

2.1. Konsep Dasar Manajemen Strategi

2.1.1. Pengertian Strategi

Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Umar (2002:31) “strategi” didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat tercapai.

Dalam perkembangannya, pengertian strategi terus mengalami perubahan dan pengembangan. Menurut Argyris (1985), Mintberg (1979), Steiner dan Miner (1977) dalam Rangkuti (2000:3) Strategi merupakan respon – secara terus menerus maupun adaptif – terhadap peluang dan tantangan eksternal serta kekuatan dan kelemahan internal yang dapat mempengaruhi organisasi. Sedangkan menurut Andrews (1980), Chaffe (1985) dalam Rangkuti (2003:3) Strategi adalah kekuatan motivasi untuk *stakeholders*, seperti *stockholders*, *debtholders*, manajer, karyawan, konsumen, komunitas, pemerintah, dan sebagainya yang baik secara langsung maupun tidak langsung menerima keuntungan atau biaya yang ditimbulkan oleh semua tindakan yang dilakukan oleh perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa strategi merupakan suatu respon yang dilakukan oleh setiap organisasi secara terus-menerus dalam menghadapi setiap permasalahan yang muncul. Strategi tersebut juga dilakukan secara adaptif yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi saat itu baik kondisi internal organisasi maupun situasi dan kondisi eksternal.

2.1.2. Pengertian Manajemen Strategi

Manajemen Strategi oleh David (1995:5) didefinisikan sebagai: “*art and science of formulating, implementing, and evaluating cross-functional that enable an organization to achieve its objectives*” yang berarti bahwa manajemen strategis

adalah seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang membuat organisasi mampu mencapai tujuannya.

Pearce dan Robinson mendefinisikan manajemen strategi sebagai: *“the set of decisions and actions that result in the formulation and implementation of plan designed to achieve a company’s objectives”* yang berarti bahwa manajemen strategi adalah seperangkat keputusan dan tindakan yang dihasilkan dari perumusan dan pengimplementasian perencanaan yang didesain untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Suwarsono (1996:6), manajemen strategi diartikan sebagai usaha manajerial menumbuhkembangkan kekuatan perusahaan (organisasi gerakan) untuk mengeksplorasi peluang yang muncul guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai dengan misi yang telah ditentukan. Dalam pengertian ini terkandung implikasi bahwa perusahaan (organisasi gerakan) berusaha mengurangi kelemahannya, melakukan adaptasi dengan lingkungan geraknya dan mengurangi efek negatif yang ditimbulkan oleh tantangan dari luar.

2.1.3. Manfaat Manajemen Strategi

Manajemen organisasi sangat bermanfaat bagi organisasi, karena dengan manajemen strategi yang baik organisasi dapat merumuskan arah strategis organisasi dimasa yang akan datang dan arah organisasi dapat bergerak sesuai dengan visi/misi dan tujuan organisasi. Seperti apa yang dikatakat oleh David yaitu bahwa manfaat prinsip manajemen strategi adalah membantu organisasi dalam merumuskan strategi yang lebih baik melalui pendekatan yang lebih sistematis, logis, dan rasional pada pilihan strategi.

Sedangkan Menurut Gordon Greenly, seperti yang dikutip oleh David (1995:8), menyatakan bahwa manajemen strategi menawarkan beberapa manfaat berikut ini :

1. Memungkinkan mengenali, menetapkan prioritas, dan memanfaatkan peluang.
2. Menyediakan pandangan yang objektif mengenai masalah manajemen.
3. Menjadi kerangka kerja untuk memperbaiki koordinasi dan pengendalian aktivitas.

4. Meminimalkan pengaruh kondisi dan perubahan yang merugikan.
5. Memungkinkan keputusan utama yang lebih baik mendukung sasaran yang telah ditetapkan.
6. Memungkinkan alokasi waktu dan sumber daya yang lebih efektif untuk mengenali peluang.
7. Memungkinkan sumber daya yang lebih kecil dan waktu yang lebih sedikit dicurahkan untuk mengoreksi kesalahan atau keputusan *ad hoc*.
8. Menciptakan kerangka kerja untuk komunikasi internal di antara staf.
9. Membantu memadukan tingkah laku individual menjadi usaha total.
10. Menyediakan dasar untuk penjelasan tanggungjawab individu.
11. Memberikan dorongan untuk pemikiran ke depan.
12. Meyediakan pendekatan kerja sama, terpadu dan antusias dalam menangani berbagai masalah dan peluang.
13. Mendorong sikap yang menerima perubahan.
14. Memberikan tingkat disiplin dan formalitas yang tepat pada manajemen dari suatu gerakan.

Menurut Suwarsono (1996:17) manajemen strategi berfungsi sebagai sarana mengkomunikasikan tujuan perusahaan (organisasi gerakan) dan jalan yang hendak ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut kepada pemilik, eksekutif, karyawan dan pihak – pihak lain yang berkepentingan.

2.1.4. Proses Manajemen Strategi

Satu hal yang juga harus diperhatikan oleh organisasi dalam manajemen strategi adalah proses dari manajemen strategi tersebut. Proses manajemen strategi yang baik dan benar itu juga harus melalui beberapa tahapan yang benar karena jika proses manajemen ini tidak diperhatikan tentu akan sangat berpengaruh terhadap implementasi dilapangannya nanti. Beberapa tahapan proses manajemen strategi dapat diketahui berikut ini :

(i) Model Manajemen Strategi

Fred R. David (1995:8) menyatakan bahwa proses manajemen strategi dapat dipelajari dengan mudah. Menurutnya, model manajemen strategi terdiri atas beberapa langkah berikut :

1. *Develop vision and mission statement.*
2. *Perform external audit.*
3. *Perform internal audit.*
4. *Establish long-term objective.*
5. *Generate, evaluated, and select strategies.*
6. *Implement strategies – management issues.*
7. *Implement strategies – marketing, finance, accounting, R&D, MIS issues.*
8. *Measure and evaluate performance.*

Menurut Suwarsono (1996:167) proses manajemen strategi meliputi langkah – langkah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi misi, sasaran dan strategi.
2. Menganalisis lingkungan luar.
3. Mengidentifikasi peluang dan ancaman.
4. Menganalisis sumber daya organisasi.
5. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan.
6. Merumuskan strategi.
7. Melaksanakan strategi.
8. Mengevaluasi hasil.

(ii) Tahapan Proses Manajemen Strategi

Proses manajemen strategi yang dilaksanakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain mungkin saja berbeda-beda. Menurut Fred R. David (1995:10) berpendapat bahwa secara umum proses dibagi ke dalam tiga tahap, yaitu tahap perumusan strategi, tahap implementasi strategi dan tahap evaluasi strategi.

▪ *Tahap Perumusan Strategi*

Termasuk dalam tahap perumusan strategi adalah pengembangan visi dan misi gerakan, mengenali peluang dan tantangan dari lingkungan eksternal lembaga, menetapkan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan objektif jangka panjang, menghasilkan berbagai alternatif strategi yang mungkin dan memilih strategi tertentu untuk diimplementasikan.

Pada tahap awal, organisasi menetapkan visi dan misi organisasi tersebut. Menurut David (1995:10) pernyataan visi harus bisa menjawab pertanyaan dasar, “*what do we want to become?*” Visi yang jelas akan memberikan dasar yang memadai dalam penentuan pernyataan misi secara komprehensif. Pernyataan visi harus disampaikan secara singkat, satu kalimat, dan mendapat masukan dari banyak manajer dalam proses penyusunannya.

Pernyataan misi merupakan deklarasi akan keberadaan suatu organisasi. Pernyataan misi akan menjawab suatu pertanyaan “*What is our business?*” Pernyataan misi medan miliki peranan penting dalam penentuan tujuan dan perumusan strategi organisasi sehingga pernyataan misi diperlukan sebelum alternative strategi dapat dirumuskan dan dilaksanakan.

Misi organisasi merupakan pernyataan tentang keunikan organisasi yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis yang berbeda dalam satu kelompok jenis tertentu. Menurut Suwarsono (1996 : 169) terdapat tiga komponen pokok yang biasanya ditemukan dalam pernyataan misi perusahaan, yaitu spesifikasi kebutuhan konsumen yang akan dipuaskan oleh organisasi, spesifikasi segmen pasar yang dituju sebagai kelompok sasaran dan wilayah pemasaran, spesifikasi teknologi dan fungsi manajerial yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

Pernyataan misi dapat disusun secara bervariasi dalam hal panjang, isi, format, dan spesifikasinya. Misi tersusun dari komponen – komponen penting sebagai berikut:

1. *Customers*: Siapakah konsumen organisasi?
2. *Pruducts or Services*: apakah produk atau jasa utama organisasi?
3. *Markets*: secara geografis, berada dimana organisasi pesaing?
4. *Technology*: Apakah teknologi yang digunakan organisasi menghasilkan dan memasarkan produk yang cukup mutakhir?
5. *Concern for survival, growth, and profitability*: Apakah organisasi telah menyatakan tekadnya untuk tumbuh dan mempunyai keuangan yang mantap?
6. *Philosophy*: Apa yang menjadi dasar keyakinan, nilai, aspirasi, dan priotas etis organisasi?

7. *Self-concept*: Apa kompetensi organisasi yang membedakan atau keunggulan bersaing utama?
8. *Concern of public image*: Apakah organisasi cepat tanggap terhadap masalah sosial, masyarakat dan lingkungan?
9. *Concern of employees*: Apakah pengurus dianggap sebagai asset yang bernilai tinggi bagi organisasi?

- *Tahap Implementasi Strategi (Strategy Implementation)*

Implementasi Strategi berarti memobilisasi pengurus dan pimpinan untuk merubah strategi yang dirumuskan menjadi tindakan. Implementasi strategi menuntut perusahaan untuk menetapkan objektif tahunan yang kemudian melengkapinya dengan menetapkan kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya.

- *Tahap Evaluasi Strategi (Strategy Evaluation)*

Evaluasi atas strategi diperlukan untuk mengetahui apakah strategi yang telah dirumuskan telah berjalan atau berfungsi dengan baik atau belum. Ada tiga aktifitas mendasar untuk mengevaluasi strategi, yaitu:

1. Meninjau faktor – faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar strategi sekarang
2. Mengukur strategi
3. Mengambil tindakan korektif

Evaluasi strategi diperlukan karena keberhasilan suatu strategi belum tentu merupakan jaminan keberhasilan di masa depan. Keberhasilan dapat menciptakan suatu masalah baru yang berbeda yang harus diantisipasi.

2.1.5. Teknik – Teknik Untuk Menganalisis Keputusan Strategi

Didalam memutuskan suatu masalah dalam organisasipun kita tidak bisa melakukannya dengan sembarangan dan tidakada patokan yang jelas. Tetapi kita harus memperhatikan permasalahan tersebut dengan menganalisis keterkaitan masalah dengan berbagai hal dan itu ada teknik-teknik tersendiri yang harus diperhatikan. Sehingga jika teknik-teknik ini kita perhatikan diharapkan dapat menghasilkan keputusan yang tepat. Menurut Pearce & Robinson (1997:30)

terdapat beberapa teknik yang biasa digunakan dalam melakukan analisis keputusan strategi seperti yang ada pada uraian berikut :

(i) *Analisis Lingkungan Eksternal*

Dalam melakukan analisis keputusan strategi perlu dilakukan analisis terhadap lingkungan eksternal organisasi. Lingkungan eksternal merupakan aspek yang mempengaruhi strategi yang berada di luar organisasi. Lingkungan eksternal organisasi meliputi lingkungan jauh dan lingkungan industri (organisasi – organisasi lain yang sejenis).

▪ *Lingkungan jauh (Remote Environment)*

Lingkungan jauh organisasi terdiri dari faktor – faktor yang pada dasarnya di luar dan terlepas dari organisasi. Faktor – faktor yang biasa diperhatikan dalam menilai lingkungan jauh perusahaan (organisasi) adalah faktor politik, ekonomi, sosial dan teknologi. Lingkungan jauh ini akan memberikan kesempatan besar bagi perusahaan (organisasi) untuk mendapatkan kemajuan sekaligus menjadi tantangan yang harus dihadapi organisasi untuk memperoleh kemajuan, begitu juga sebaliknya.

1. Faktor Ekonomi

Kondisi ekonomi suatu daerah atau Negara dapat memengaruhi kondisi organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan gerakannya. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam menganalisis kondisi suatu Negara atau daerah adalah sumber daya alam, sumber daya manusia, modal domestik suatu Negara, cadangan devisa dan prasarana dasar.

2. Faktor Sosial

Kondisi sosial masyarakat memang berubah – ubah. Hendaknya perubahan – perubahan sosial yang terjadi dapat diantisipasi oleh organisasi. Beberapa aspek kondisi sosial antara lain sikap, gaya hidup, adat istiadat dan kebiasaan dari orang – orang di lingkungan eksternal organisasi.

3. Faktor Teknologi

Dewasa ini perkembangan teknologi mengalami perkembangan yang pesat. Agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan terus menerus maka harus selalu mengikuti perkembangan teknologi yang dapat diterapkan pada produk atau

jasa yang dihasilkan atau pada cara operasinya. Agar organisasi tidak terpuruk karena kesalahan dalam penggunaan teknologi, maka beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain adalah bagaimana kecepatan transfer teknologi oleh pengurus, bagaimana waktu keusangan teknologi, dan bagaimana harga teknologi yang diadopsi.

- *Lingkungan Industri (Organisasi Lain yang Sejenis)*

Aspek lingkungan industri akan mengarah pada aspek persaingan di mana organisasi itu berada. Seperti yang dikutip oleh Umar (2002:125) Michael E. Porter mengemukakan konsep *Competitive Strategy* yang menganalisis persaingan bisnis berdasarkan lima aspek utama yang disebut Lima Kekuatan Bersaing. Sementara R.E Freeman yang dikutip Wheelen merekomendasikan aspek yang keenam untuk melengkapinya. Maka, keenam aspek atau variable yang membentuk model untuk strategi bersaing itu adalah:

1. Ancaman masuk pendatang baru
2. Persaingan sesama perusahaan dalam industri
3. Ancaman dari produk pengganti
4. Kekuatan tawar menawar pembeli
5. Kekuatan tawar menawar pemasok
6. Pengaruh kekuatan *stakeholder* lainnya

- (ii) *Analisa Lingkungan Internal*

Analisis lingkungan internal organisasi dapat dilakukan dengan melakukan analisis terhadap aspek – aspek fungsional yang terdapat di dalam perusahaan. Aspek – aspek fungsional yang terdapat pada suatu perusahaan antara lain: pemasaran, keuangan dan akuntansi, operasi, sumber daya manusia dan sistem informasi manajemen.

2.2. Kepemimpinan dan Pemuda

2.2.1. Pengertian Pemuda

Pengkategorian pemuda bila mengacu pada sensus penduduk adalah orang yang berumur antara 15 sampai 35 tahun. Pada *range* umur tersebut menurut

Papila (2001) berada pada dua tahap perkembangan yaitu: remaja untuk usia sekitar 16 sampai 20 tahun dan dewasa muda untuk usia sekitar 20 sampai 30 tahun.

Remaja menurut Papila (2001) adalah periode perkembangan yang merupakan masa transisi dari masa kanak-kanak ke masa dewasa. Pada masa ini terjadi perubahan yang mencakup aspek biologis, kognitif, dan sosioemosional. Misalnya perubahan fungsi seksual, proses berfikir abstrak sampai terjadinya kemandirian. Masa transisi ini terjadi secara bertahap dan memakan waktu yang berbeda-beda untuk setiap individu. Masa remaja adalah periode antara 11-20 tahun. Erikson dalam perkembangan psikososialnya menyebutkan remaja berada pada masa *identity vs confusion* (dalam Papalia, 2001). Mereka berusaha membangun identitas diri dengan modifikasi dan sintesis dari tahapan sebelumnya. Remaja harus dapat mengorganisasikan dan menunjukkan kemampuan, kebutuhan, minat dan keinginan sehingga dapat diekspresikan di dalam lingkungan sosialnya.

Menurut Steinberg ada tiga karakteristik pada tahap remaja: mengalami masa pubertas, adanya peningkatan kemampuan berfikir dan transisi menuju peran baru dalam masyarakat. Jadi remaja mengalami perubahan pesat dalam aspek fisik, kognitif, dan sosial (dalam Santoso, dkk, 2000). Secara fisik remaja mengalami perubahan yang berarti dalam hal kematangan sistem reproduksi dan perkembangan ciri seksual sekunder seperti perubahan suara, perkembangan buah dada, tekstur kulit, dan sebagainya (Papita et.al., 2001).

Erikson menyebutkan mereka berada dalam masa *intimacy vs isolation* (dalam Papalia, 2001). Dalam menjalin hubungan intim, individu akan membentuk ikatan kuat dalam persahabatan yang ditawarkan, saling menguntungkan, empati dan timbal balik. Pada akhirnya hubungan ini akan menghasilkan kapasitas untuk berbagi dan saling memahami dengan orang lain. Kematangan secara sosial juga terlihat dari kemampuan mereka untuk berkomunikasi secara efektif dengan orang lain.

Piaget (dalam Santoso dkk, 2000) menyatakan bahwa secara kognitif remaja berada pada taraf formal operasional mampu melakukan abstraksi dan berfikir secara hipotesis dengan melihat berbagai kemungkinan pemecahan

masalah yang dihadapi. Perkembangan kognitif remaja dapat mengalami distorsi egosentrisme yang ditandai dengan dua pola pikir: *imaginary audience* (khalayak imajiner) dan *personal fables* (dongeng pribadi). *Imaginary audience* adalah cara berfikir saat remaja memandang dirinya sebagai pusat perhatian lingkungan.

Perkembangan sosial remaja ditandai dengan keinginan untuk mandiri dan bebas dari keluarga serta menemukan ikatan baru dengan kelompok di luar keluarga (Conger dalam Santoso dkk, 2000). Pada masa ini remaja mengembangkan hubungan dengan teman sebaya untuk mencari identitas diri. Papita et.al (2001) mengatakan bahwa kelompok sebaya merupakan wadah yang kondusif bagi remaja untuk bereksperimen karena memberikan dukungan, rasa aman dan pengertian. Selain itu, kelompok remaja menjadi model bagi remaja untuk membentuk identitas diri.

Dewasa muda berada dalam rentang usia 20-40 tahun. Dewasa muda merupakan masa penuh permasalahan. Masalah itu pada umumnya berhubungan dengan penyesuaian diri seperti menikah dan bekerja. Setiap hari mereka menguji dan mengembangkan kemampuan fisik serta kognitif. Mereka memulai memasuki dunia yang riil dan mencari jalan pemecahan masalah sehari-hari (Papita et.al, 2001).

Mereka juga dituntut untuk mengambil peran aktif dalam masyarakat. Kelompok dewasa muda ini berada pada puncak kondisi fisik, kekuatan, energi, dan ketahanan, sesuatu yang mereka terima sebagai suatu keharusan. Mereka juga berada pada puncak daya motorik dan sensorik. Pada umumnya perubahan nilai dewasa muda tersebut terjadi dari egosentrik menjadi lebih sosial.

Pada masa ini banyak dewasa muda yang bangga terhadap dirinya karena merasa berbeda dengan orang lain. Mereka seringkali terlihat menjadi kreatif, tergantung pada ketertarikan dan kemampuan memberikan kepuasan yang besar pada mereka.

Pada usia pertengahan 20an sebagian besar fungsi tubuh telah tumbuh sempurna. Daya penglihatan, penciuman, perasa, dan sensitivitas terhadap rasa sakit dan temperatur juga berada pada puncaknya. Namun, justru sesudah usia 25 tahun kelompok ini berangsur kehilangan daya pendengaran, terutama toleransi terhadap suara bernada tinggi. Secara kognitif, tahap ini memiliki karakteristik

berikut: kemampuan untuk berhadapan dengan kebimbangan, ketidakkonsistenan, kontradiksi, ketidaksempurnaan, dan kompromi. Kognisi pada level ini disebut *postformal thought*. *Postformal thought* adalah cara berfikir yang menandai kedewasaan seseorang. Pemikiran *postformal* melihat informasi dalam sebuah konteks sosial. Penelitian menunjukkan bahwa kreatifitas dan kemampuan menyelesaikan masalah praktis berkembang pada masa ini, sedang kemampuan menyelesaikan masalah akademik (yang memiliki jawaban pasti) justru menurun. Steinberg (dalam Papalia et.al., 2001) memberikan konsep “*tacit knowledge*” sebagai aspek penting dalam perkembangan kognisi. “*Tacit knowledge*” adalah pengetahuan yang sangat berguna tentang bagaimana mencapai tujuan pribadi individu, termasuk di dalamnya: manajemen diri (tahu bagaimana memotivasi diri sendiri serta mengatur energi dan waktu), manajemen tugas (tahu bagaimana melakukan suatu pekerjaan, misalnya membuat laporan kerja), dan manajemen orang lain (tahu kapan memberi ganjaran dan mengkritik bawahan).

2.2.2. Pengertian Kepemimpinan

Ralph M. Stogdill mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: kepemimpinan manajerial adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok (Stoner, 1986:114). Sementara itu menurut A.M. Kadarman, Sj dan Jusuf Udaya kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok (Kadarman et.al, 1992:110). Menurut Kae H. Chung dan Leon C Megginson kepemimpinan didefinisikan sebagai kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu (Kossen, 1986:181). Sedangkan menurut Edwin A. Fleishman kepemimpinan diartikan suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (interpersonal) lewat proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan (Gibson, Ivancevich and Donnely, 1987:263). Dari rumusan-rumusan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk tercapainya suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan yang berhasil menghendaki suatu pengertian yang mendalam terhadap bawahan. Oleh karena itu, menurut Peter Drucker (1979:26-27), pemimpin sangat perlu mengembangkan beberapa kecakapan:

1. Obyektivitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia. Maksudnya pemimpin harus memandang bawahan serta perilaku mereka secara obyektif, tanpa berprasangka dan tanpa emosi.
2. Cakap berkomunikasi di dalam perusahaan maupun masyarakat. Maksudnya pemimpin harus mampu berbicara dan menulis secara terus terang serta menyimpulkan dengan teliti pernyataan-pernyataan dari orang lain. Pemimpin harus mudah didekati, mengenal kelompok-kelompok dan pemimpin informalnya, menyeluruh memberitahukan tujuan dan berusaha untuk bekerja sama dengan orang lain.
3. Ketegasan. Maksudnya kemampuan untuk memproyeksikan diri secara mental dan emosional ke dalam posisi seorang pengikut. Kemampuan ini menolong pemimpin untuk memahami pandangan, keyakinan dan tindakan bawahannya.
4. Sadar akan diri sendiri. Maksudnya pemimpin perlu mengetahui kesan apa yang dibuatnya pada orang lain. Pemimpin harus berusaha untuk memenuhi peran yang diharapkan oleh para pengikut.
5. Mengajarkan. Maksudnya pemimpin harus mampu untuk menggunakan kecakapan untuk pedoman, dan pembetulan dalam pemberian petunjuk dengan contoh-contoh.

2.2.3. Kepemimpinan Pemuda

Seperti yang dikutip oleh ChavChay dan Pandu (hal 101; 2008) bahwa bagi para pemuda pemimpin bangsa menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management*. Pemuda harus mempunyai sepuluh sifat yang dimilikinya.

1. Kekuatan jasmani: merupakan syarat bagi para pemimpin yang bekerja keras. Situasi yang tidak teratur menghendaki kemampuan jasmani untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada.
2. Stabilitas emosi: seorang pemimpin harus dapat diperhitungkan, artinya ia tidak mudah marah, berfikir jernih, dapat mengendalikan emosi dengan baik.

3. Pengetahuan tentang potensi individu: yaitu kemampuan untuk mengerti aspirasi bawahan, mampu menugaskan seseorang sesuai dengan kapasitasnya.
4. Kejujuran: ia mampu jujur untuk dirinya dan untuk orang lain.
5. Kecerdasan: seorang pemimpin harus mampu untuk melihat jauh ke depan, mengambil langkah – langkah strategis yang diperlukan, dapat memprediksikan bahwa sesuatu yang dilakukan akan menimbulkan dampak positif maupun negative.
6. Keterampilan membimbing: pemimpin yang baik juga berlaku sebagai guru. Kemampuan memotivasi adalah suatu kelebihan yang harus dimiliki, sehingga bawahannya memperoleh bimbingan yang diperlukan.
7. Objektif: Seorang pemimpin harus berfikir objektif, tidak mengada – ada, berbagai pertimbangan harus menjadi rujukan, mampu memberikan alasan yang masuk akal, rasional dan tidak subjektif.
8. Keterampilan sosial: melingkupi kepekaan sosial, ramah dan penuh pengertian dan secara tidak disadari dapat mempengaruhi orang lain.
9. Kecakapan teknis/manajerial, seorang pemimpin harus unggul dengan berbagai kelebihan yang dimilikinya baik secara teknis maupun kemampuan manajerial. Ia mampu membuat rencana, mengelolanya dan bahkan ikut mengontrolnya dengan seksama.
10. Dorongan pribadi: seorang pemimpin tentunya harus memiliki hasrat yang kuat untuk menjadi pemimpin. Motivasi untuk maju sangat kuat, tidak takut pada rintangan yang menghadang.

Bentuk kepemimpinan ikhas yang dikehendaki ada pada kaum muda adalah: kepemimpinan yang berorientasi pada kekarya. Artinya kepemimpinan tersebut mempunyai kemampuan – kemampuan sebagai berikut:

1. Bisa memberikan dan mengembangkan motivasi – motivasi untuk berkarya dan membangun. Yaitu menstimulasi segenap lapisan masyarakat untuk melakukan kekarya, yaitu kerja kreatif di tengah era pembangunan.
2. Mampu menggerakkan orang lain, sehingga mereka mau dan rela secara bersama – sama mencapai satu tujuan, dengan berkarya secara kooperatif dan kolektif.
3. Sanggup mempengaruhi dan meyakinkan orang lain sehingga mereka

menyadari akan pentingnya pembangunan.

4. Tulus dan ikhlas melaksanakan usaha pembangunan melalui perbuatan kongkrit dan keteladanan/keutamaan.

2.3. Pengertian Karakter

Kata karakter berasal dari kata Yunani, *Charassein*, yang berarti mengukir sehingga terbentuk sebuah pola (Ratna Megawangi, 2004:25). Jika mengacu pada arti diatas, maka pembentukan karakter dapat kita artikan dengan suatu proses pengukiran (melalui pengasuhan dan pendidikan) sehingga terbentuk suatu pola (perilaku tertentu) pada diri manusia.

Kepribadian atau (*personality*) berasal dari kata *person* yang salah satu artinya adalah Character (kekhususan karakter individu), yang dalam bahasa arab secara etimologis padanannya adalah *khuluqiyyah*, yang bentuk jamaknya adalah akhlak (Abdul Mujib, 2006:18-19). Menurut kamus Arab-Inggris, diartikan dengan *noral, character, temperament*.

Dalam wacana psikologi, kata akhlak memiliki ekuivalensi dengan karakter. Menurut Allport yang disitir oleh Sumadi Suryabrata, istilah karakter ini sama dengan kepribadian, namun dipandang dari sudut yang berlainan. Istilah karakter dipandang dari sudut "penilaian" (evaluasi) baik-buruk berdasarkan norma-norma yang dianut. Sedangkan kepribadian dipandang dari sudut "penggambaran" manusia apa adanya, tanpa disertai penilaian (devaluasi). (Sumadi Suryabrata: 2-3).

Menurut Busyairi (1997:86), karakter (watak) adalah keadaan atau konstitusi jiwa yang nampak dalam perbuatan-perbuatannya. Karakter bergantung kepada pembawaan dan lingkungan hidup (pergaulan, pendidikan). Dengan demikian karakter bergantung kepada kekuatan dari dalam dan kekuatan dari luar.

Al-Ghazali seperti yang dikutip Abdul Mujib, berpendapat bahwa manusia memiliki citra lahiriah yang disebut dengan *khalq* (citra fisik), dan citra batiniah yang disebut dengan *Khuluq* (citra psikis). Dengan demikian *khuluq* didefinisikan oleh Al-Ghazali dengan "suatu kondisi (*hay'ah*) dalam jiwa (*nafs*) yang suci (rasikhah), dan dari kondisi itu tumbuh suatu aktifitas yang mudah dan gampang tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan terlebih dahulu. Pendapat Ibnu

Maskawaih terkait dengan khuluq ini hampir sama dengan pendapat Al-Ghazali. Ibnu Maskaih mendefinisikan khuluq dengan "suatu kondisi (hal) jiwa (nafs) yang menyebabkan suatu aktifitas dengan tanpa dipikirkan atau dipertimbangkan terlebih dahulu." (Abdul Mujib, 2006:26).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kata karakter sama dengan akhlaq, yang merupakan bentuk jama' dari *khuluq*, sedang kepribadian (*personality*) sama dengan syakhshiyah.
- b. Karakter, dipandang dari penilaian baik-buruk menurut tolak ukur norma-norma yang dianut (evaluasi), sedang kepribadian adalah penggambaran manusia apa adanya (devaluasi).
- c. Karakter digunakan untuk mengevaluasi kepribadian dari sudut baik-buruk, kuat-lemah, atau mulia-rendah. *Syakhshiyah* tidak terkait dengan diterima atau tidaknya suatu tingkah laku, sebab didalamnya tidak ada unsur-unsur evaluasi.
- d. Dalam terminologi psikologi, karakter (*character*) adalah watak, perangai, sifat dasar yang khas, yang dapat dijadikan ciri untuk mengidentifikasi seorang pribadi.

2.4. Pemberdayaan Masyarakat

2.4.1. Konsep Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan (*empowerment*) masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat golongan masyarakat miskin, sehingga mereka dapat melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan. Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun kemampuan masyarakat dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupaya untuk mengembangkan potensi itu menjadi nyata (Eddy Ch. Papilaya, 2001:1).

Menurut Chamber, pemberdayaan masyarakat adalah sebuah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial. Konsep ini mencerminkan paradigma baru pembangunan yang bersifat "*people centered*", *participatory*, dan *suistanable*. Konsep pemberdayaan lebih luas dari sekedar

upaya untuk memenuhi kebutuhan dasar atau sekedar mekanisme untuk mencegah proses pemiskinan lebih lanjut (*safety net*).

Berdasarkan pengalaman, upaya memberdayakan kelompok masyarakat yang lemah dapat dilakukan dengan tiga strategi. *Pertama*, pemberdayaan melalui perencanaan dan kebijakan dengan membangun atau mengubah struktur dan lembaga yang bisa memberikan akses yang sama terhadap sumber daya, pelayanan dan kesempatan berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat. *Kedua*, pemberdayaan melalui aksi-aksi social dan politik yang dilakukan dengan perjuangan politik dan gerakan dalam rangka membangun kekuasaan yang efektif. *Ketiga*, pemberdayaan melalui pendidikan dan pertumbuhan kesadaran yang dilakukan dengan proses pendidikan dalam berbagai aspek yang cukup luas. Upaya ini dilakukan dalam rangka membekali pengetahuan dan ketrampilan bagi masyarakat lapis bawah dan meningkatkan kekuatan mereka (Jim Ife, 1997:63-64).

Pemberdayaan mengandung nilai-nilai instrinsik dan nilai-nilai instrumental. Pemberdayaan memiliki relevansi pada tataran individual dan kelembagaan serta bias berkaitan dengan masalah perekonomian, sosial, maupun politik. Terdapat banyak definisi tentang pemberdayaan, Zubaedi (2007) menekankan definisi pemberdayaan pada level yang berbeda-beda baik pribadi, yang mencakup rasa percaya diri dan kemampuan seseorang, rasional, yang menekankan kemampuan bernegosiasi dan mempengaruhi hubungan dan keputusan; serta pada level kolektif. Selain itu, pemberdayaan dapat difokuskan pada tiga dimensi yang menentukan dalam menggunakan strategi pilihan pada kehidupan seseorang, yaitu : akses terhadap sumber daya, agen dan hasil. Sedangkan Amartya Sen mendefinisikan pemberdayaan dengan menekankan pentingnya kepentingan hakiki dan kebebasan individual dalam memilih dan mendapatkan hasil yang berbeda-beda (Deepa Naraya et.all, 2002).

Menurut Jim Ife, pemberdayaan artinya memberikan sumber daya, kesempatan, pengetahuan dan ketrampilan kepada warga untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menentukan masa depannya sendiri dan berpartisipasi dalam dan mempengaruhi kehidupan dari masyarakatnya (Jim Ife, 1995:182). Menurut World Bank pemberdayaan adalah perluasan asset-aset dan kemampuan-

kemampuan masyarakat miskin dalam menegosiasikan dengan, mempengaruhi, mengontrol serta mengendalikan tanggungjawab lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya (Deepa Naraya et. All, 2002).

Pemberdayaan masyarakat umumnya dirancang dan dilaksanakan secara komprehensif. Asian Development Bank (ADB) mengidentifikasi kegiatan pembangunan yang termasuk kegiatan pemberdayaan masyarakat dianggap bersifat komprehensif jika menampilkan lima karakteristik : 1) berbasis local; 2) berorientasi pada peningkatan kesejahteraan; 3) berbasis kemitraan; 4) bersifat holistic dan 5) berkelanjutan (Gunarto Latama, et.all, 2002:4).

Proses pemberdayaan masyarakat, sebagaimana digambarkan oleh United Nation (Mangatas Tampubolon, 2001:12-13), meliputi :

1. *Getting to Know the local community.* Mengetahui karakteristik masyarakat setempat (local) yang akan diberdayakan, termasuk pemberdayaan karakteristik yang membedakan masyarakat desa yang satu dengan yang lainnya.
2. *Gathering knowledge about the local community.* Mengumpulkan pengetahuan yang menyangkut informasi mengenai masyarakat setempat.
3. *Identifying the local leader.* Local leader mempunyai pengaruh yang sangat kuat dimasyarakat, harus dapat dukungannya.
4. *Stimulating the community to realize that it has problem.* Masyarakat perlu pendekatan persuasive agar mereka sadar bahwa mereka punya masalah yang perlu dipecahkan dan juga kebutuhan yang perlu dipenuhi.
5. *Helping people to discuss their problem.* Memberddayakan masyarakat bermakna merangsang masyarakat untuk mendiskusikan masalahnya serta merumuskan pemecahannya dalam suasana kebersamaan.
6. *Helping people to identifying their most pressing problems.* Masyarakat perlu diberdayakan agar mampu mengidentifikasi permasalahan yang paling menekan. Dan masalah yang paling menekan inilah yang harus diutamakan pemecahannya.
7. *Fostering self-confidence.* Tujuan utama pemberdayaan masyarakat adalah pembangunan rasa percaya diri masyarakat. Rasa percaya diri merupakan modal utama masyarakat untuk berswasembada.

8. *Deciding on a program action.* Masyarakat perlu diberdayakan untuk menetapkan suatu program yang akan dilakukan. Program aksi tersebut perlu ditetapkan menurut skala prioritas.
9. *Recognition of strengths and resources.* Membuat masyarakat tahu dan mengerti bahwa mereka mempunyai kekuatan dan sumber-sumber yang dapat dimobilisasi untuk memecahkan permasalahan dan memenuhi kebutuhannya.
10. *Helping people to continue to work on solving their problem.* Masyarakat perlu diberdayakan agar mampu menyelesaikan masalahnya secara kontinyu.
11. *Increasing people ability for self-help.* Salah satu tujuan pemberdayaan adalah tumbuhnya kemandirian masyarakat. Masyarakat mandiri adalah masyarakat yang mampu menolong diri sendiri.

2.4.2. Pemberdayaan Masyarakat sebuah Stratejik

Pemberdayaan masyarakat sebagai sebuah strategi, sekarang telah banyak diterima, bahkan telah berkembang dalam berbagai literatur di dunia barat. Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) Pembangunan Sosial di Kopenhagen Tahun 1992 juga telah memuatnya dalam berbagai kesepakatannya. Namun, upaya mewujudkannya dalam praktik pembangunan tidak selalu berjalan mulus. Banyak pemikir dan praktisi yang belum memahami dan mungkin tidak meyakini bahwa konsep pemberdayaan merupakan alternatif pemecahan terhadap dilema-dilema pembangunan yang dihadapi. Mereka yang berpegang pada teori-teori pembangunan model lama juga tidak mudah untuk menyesuaikan diri dengan pandangan-pandangan dan tuntutan-tuntutan keadilan. Mereka yang tidak nyaman terhadap konsep partisipasi dan demokrasi dalam pembangunan tidak akan merasa tenang dengan konsep pemberdayaan ini.

Lebih lanjut, disadari pula adanya berbagai bias terhadap pemberdayaan masyarakat sebagai suatu paradigma baru pembangunan. Pemberdayaan masyarakat adalah sebuah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial. Konsep ini mencerminkan paradigma baru pembangunan, yakni yang bersifat “*people-centered, participatory, empowering, and sustainable*” (Chambers, 1995 dalam Kartasmita, 1996). Konsep ini lebih luas dari hanya semata-mata memenuhi kebutuhan dasar (*basic needs*) atau

menyediakan mekanisme untuk mencegah proses pemiskinan lebih lanjut (*safetynet*), yang pemikirannya belakangan ini banyak dikembangkan sebagai upaya mencari alternatif terhadap konsep-konsep pertumbuhan dimasa yang lalu. Konsep ini berkembang dari upaya banyak ahli dan praktisi untuk mencari apa yang antara lain oleh Friedmann (1992) disebut *alternative development*, yang menghendaki “*inclusive democracy, appropriate economic growth, gender equality and intergenerational equity*”.

Lahirnya konsep pemberdayaan merupakan antitesa terhadap model pembangunan yang kurang memihak pada rakyat mayoritas. Konsep ini dibangun dari kerangka logik sebagai berikut : (1) bahwa proses pemusatan kekuasaan terbangun dari pemusatan kekuasaan faktor produksi; (2) pemusatan kekuasaan faktor produksi akan melahirkan masyarakat pekerja dan masyarakat pengusaha pinggiran; (3) kekuasaan akan membangun bangunan atas atau sistem pengetahuan, sistem politik, sistem hukum dan sistem ideologi yang manipulatif untuk memperkuat legitimasi; dan (4) pelaksanaan sistem pengetahuan, sistem politik, sistem hukum dan ideologi secara sistematis akan menciptakan dua kelompok masyarakat, yaitu masyarakat berdaya dan masyarakat tunadaya (Priyono dan Pranarka, 1996). Akhirnya yang terjadi ialah dikotomi, yaitu masyarakat yang berkuasa dan manusia yang dikuasai. Untuk membebaskan situasi menguasai dan dikuasai, maka harus dilakukan pembebasan melalui proses pemberdayaan bagi yang lemah (*empowerment of the powerless*).

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 di implementasikan secara gradual dan berkesinambungan. Kegagalan proses pemberdayaan pada sebuah pribadi atau komunitas disebabkan salah satunya adalah kurang memperhatikan proses pemberdayaan berlangsung.

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 masyarakat miskin. Kepada mereka diberi pemahaman bahwa mereka bisa menjadi berada, dan itu

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

Setelah menyadari, tahap kedua adalah pengkapasitasan, inilah yang disebut dengan *capacity building* atau dalam bahasa yang lebih sederhana artinya memampukan atau *enabling*. Untuk diberi daya atau kuasa, yang bersangkutan harus mampu terlebih dahulu. Target harus diberikan kecakapan (*skillfull*), pengkapasitasan terdiri dari tiga jenis, yaitu pengkapasitasan manusia, organisasi dan sistem nilai. Pengkapasitasan manusia dalam arti memampukan manusia, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Istilah training (pelatihan), workshop, seminar dan sejenisnya adalah bagian dalam proses pengkapasitasan. Arti dasarnya adalah memberikan kepada individu dan kelompok manusia untuk mampu menerima daya dan kekuatan yang akan diberikan.

Pengkapasitasan organisasi dilakukan dalam bentuk restrukturisasi organisasi yang hendak menerima daya atau kapasitas tersebut, misalnya sebelum sekelompok masyarakat menerima peluang usaha, bagi kelompok masyarakat dibuatkan koperasi, 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 dikapabilitaskan, 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 tahap ketiga ini menjelaskan bahwa, pokok gagasannya adalah pemberian daya sesuai dengan kecakapannya.

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 social 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).

2.5. Penelitian-Penelitian Terdahulu

Banyak Penelitian yang membahas tentang pemberdayaan pemuda, namun penelitian yang mengkaji tentang bagaimana strategi pemberdayaan pemuda masih sangat sedikit. Berikut akan dikompilasikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang ikut memberikan kontribusi pemikiran dalam penelitian ini :

1. Pemberdayaan Pemuda Melalui Pendekatan “Human Power” Alinsky (Studi Evaluasi Kasus Di Rumah Susun Apron, Kemayoran, Jakarta Pusat). Tesis, Program Studi Sosiologi Unirversitas Indonesia, oleh Unteari Binawaty tahun 2001.

Persamaan dari penelitian yang dibahas dalam tesis ini dengan yang sedang penyusun tulis adalah sama-sama mengangkat seputar masalah pemberdayaan pemuda. Sedangkan perbedaannya adalah tesis ini merupakan suatu penelitian studi evaluasi terhadap proses pemberdayaan yang sedang dilakukan oleh “Yayasan Unteari“ dalam suatu komunitas tertentu dalam

penelitian ini yaitu pemuda yang berdomisili di rumah susun Apron. Dalam pemberdayaan tersebut menggunakan satu pendekatan saja yaitu teori/konsep “Human Power“ Alinsky, yaitu pendekatan yang berupaya menciptakan dan mendukung dimana kondisi-kondisi dimana pemuda berdaya.

2. Meningkatkan Keterampilan Dasar Kepemimpinan Pemuda (Intervensi Sosial di Perumahan Cinta Kasih Tzu Chi). Tesis Program Studi Psikologi Intervensi social, Universitas Indonesia oleh Novia Irwana tahun 2005.

Persamaan tesis ini dengan yang sedang penyusun tulis adalah tesis ini sama-sama meneliti tentang seputar masalah kepemudaan dan pemuda yang menjadi obyek penelitian ini. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan intervensi sosial dalam suatu komunitas tertentu. Program intervensi di Perumahan Cinta Kasih Tzu Chi (Perum Cika) bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kompetensi komunitas dalam memecahkan masalah mereka sendiri. Komunitas yang warganya berasal dari korban gusuran Bantaran Banjir Kanal Jakarta ini baru hampir setahun terbentuk. Tingkat ketergantungan mereka dalam pemecahan masalah masih tinggi. Sedangkan perbedaannya adalah pada fokus penelitiannya. Fokus penelitian ini adalah program peningkatan pengetahuan mengenai Keterampilan Dasar Kepemimpinan.

3. Peran Komite Nasional Pemuda Indonesia Dalam Membangun Integrasi Bangsa (Studi Kasus KNPI DKI Jakarta). Tesis Program Studi Kajian Stratejik Ketahanan Nasional Universitas Indonesia, oleh Supriadi tahun 2007.

Persamaan tesis ini dengan yang sedang penyusun tulis adalah tesis ini sama-sama meneliti tentang seputar masalah kepemudaan dan pemuda yang menjadi obyek penelitian ini. Obyek dari penelitian ini merupakan pemuda yang berada di organisasi kepemudaan yaitu yang berada di KNPI DKI Jakarta dan ada juga sub bahasan yang hampir sama yaitu bagaimana hubungan yang terjalin antara KNPI dengan Pemerintah Daerah DKI Jakarta. Sedangkan perbedaannya selain dari tema yang diangkat, tesis ini mengkaji bagaimana peran KNPI dalam membangun integrasi bangsa jadi bagaimana

pemuda menjadi bagian dari pilar ketahanan nasional dan sedangkan kajian yang sedang peneliti kaji bidang strategi pemberdayaan pemuda dan yang menjadi obyek di beberapa organisasi kepemudaan.

4. Strategi Pemberdayaan Pemuda (Studi Kasus : Karang Taruna Tingkat Propinsi DKI Jakarta). Tesis Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan Universitas Indonesia oleh Ridwan tahun 2008.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang bagaimana strategi pemberdayaan pemuda dan batasan penelitian pun dibatasi dalam satu ruang lingkup saja yaitu tingkat propinsi DKI Jakarta. Yeor yang digunakan dalam penelitian inipun hampir sama. Sedangkan perbedaannya , kalau penelitian ini lebih memfokuskan pada hanya salah satu organisasi kepemudaan (dalam hal ini organisasi karang taruna). sedangkan obyek kajian yang peneliti ambil pada beberapa organisasi kepemudaan tidak hanya satu

5. Dampak Program Pemberdayaan Karang Taruna Terhadap Kegiatan Karang Taruna (Studi Kasus Pada Karang Taruna Pemuda Harapan Desa Kertawangi Kecamatan Cisarua Kabupaten Bandung Propinsi Jawa Barat). Tesis Program Studi Sosiologi, Universitas Indonesia, Oleh Asep Sasa Purnama, tahun 2003.

Persamaan dari penelitian yang dibahas dalam tesis ini dengan yang sedang penyusun tulis adalah sama-sama mengangkat seputar masalah pemberdayaan pemuda. Sedangkan perbedaannya adalah tesis ini merupakan suatu penelitian studi evaluasi terhadap proses pemberdayaan yang sudah/ sedang dilakukan oleh pemerintah dalam suatu komunitas tertentu dalam penelitian ini yaitu organisasi karang taruna. Jadi penelitian ini ingin mengetahui dampak yang dihasilkan dari kebijakan program pemberdayaan pemuda yang sudah dilakukan. Baik dari segi program kerja, kegiatan operasional dilapangan sampai pada evaluasi program yang berjalan.