



UNIVERSITAS INDONESIA

**EKSISTENSI DAN KEBERLANJUTAN KARANG TARUNA
(Studi Pada Karang Taruna Lubang Buaya dan
Karang Taruna Tampomas)**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Sains (M.Si)**

**GANDI PURNAMA
NPM. 0906596286**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PEMINATAN KAJIAN STRATEJIK PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN
JAKARTA
JULI 2011**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Gandi Purnama

NPM : 0906596286

Tanda Tangan :



Tanggal : 4 Juli 2011

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Gandi Purnama
NPM : 0906596286
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Feminatan : Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan
Judul Tesis : Eksistensi dan Keberlanjutan Karang Taruna
(Studi Pada Karang Taruna Lubang Buaya dan
Karang Taruna Tampomas)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Fakultas Pascasarjana, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. M. Enoch Markum (*manzoum*)
Ketua Sidang : Dr. Amy S. Rahayu, MSi. (*Amy*)
Penguji : Dr. A. Wahyudi Atmoko, MSi. (*Wahyudi*)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 4 Juli 2011

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillaahirrahmaanirrahiim,

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister pada Program Pascasarjana, Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Peminatan Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan, Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan hingga penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Prof. Dr. M. Enoch Markum, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan saya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan sehingga saya bisa menyelesaikan penulisan tesis ini.
- (2) Dr. Amy S. Rahayu, MSi., Dr. A. Wahyudi Atmoko, MSi. selaku Ketua Sidang dan Penguji.
- (3) Pengurus Karang Taruna Lubang Buaya dan Karang Taruna Tampomas yang telah membantu saya dalam memperoleh data yang saya perlukan.
- (4) Pihak Kelurahan Lubang Buaya beserta jajarannya yang telah bersedia memberikan informasi dan data yang saya perlukan.
- (5) Pihak Desa Narimbang beserta jajarannya yang telah bersedia memberikan informasi dan data yang saya perlukan.
- (6) Bapak dan Ibu dosen pada Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan, Universitas Indonesia.
- (7) Segenap Pegawai Sekretariat Pascasarjana, Mas Afik, Mba Gita, dan Mba Prapti yang tak kenal lelah membantu kami sejak masa perkuliahan sampai penyusunan tesis ini.
- (8) Rekan-rekan PKN IV yang telah bersedia untuk berbagi motivasi, pengalaman dan ilmu selama dua tahun masa perkuliahan.
- (9) Istriku tercinta, Sofya Maya Saroh, S.Sos, berkat do'a dan cintanya telah menguatkan saya untuk bisa menyelesaikan studi ini. Anak-anakku tercinta, Hudzaifah Abdurahman dan Khansa Izzatunnisa, yang telah

ikhlas dan ridlo waktu kebersamaan dengan abinya berkurang oleh kesibukan-kesibukan abi selama ini.

(10) Ayahanda Edi Subarjo beserta keluarga besar di Garut, Ayahanda Saba dan Ibunda Siti Purnami beserta keluarga besar di Cengkareng, yang tak henti-hentinya memberikan dukungan dan do'a kepada kami sekeluarga. Teristimewa untuk Ibunda tercinta Hasanah (*Alm.*) lantunan do'anya sewaktu masih hidup telah menghantarkan saya ke kehidupan seperti sekarang ini.

(11) Ir. Achmad Rizal, MSi., Riyadhi, Ermi Triaji, Ibnu Hasanudin dan sahabat-sahabat lainnya yang telah membantu saya dalam penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, Juli 2011

Penulis

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gandi Purnama
NPM : 0906596286
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Konsentrasi : Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan
Jenis karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“ EKSISTENSI DAN KEBERLANJUTAN KARANG TARUNA (Studi Pada Karang Taruna Lubang Buaya dan Karang Taruna Tampomas) ”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap meneantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 4 Juli 2011

Yang menyatakan



(Gandi Purnama)

ABSTRAK

Nama : Gandi Purnama
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Peminatan : Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan
Judul : Eksistensi dan Keberlanjutan Karang Taruna (Studi Pada Karang Taruna Lubang Buaya dan Karang Taruna Tampomas)

Tesis ini membahas tentang aspek-aspek yang menyebabkan Karang Taruna Lubang Buaya dan Karang Taruna Tampomas bisa bertahan dan meningkatkan aktivitasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka aspek-aspek organisasi yang menyebabkan KT Lubang Buaya dan KT Tampomas bisa mempertahankan eksistensi dan keberlanjutan organisasinya adalah memiliki visi dan misi yang jelas; memiliki perencanaan tahunan; adanya kerjasama dan koordinasi yang baik; dan memiliki program yang fokus. Aspek lainnya yang dimiliki oleh KT Lubang Buaya adalah : melakukan monitoring dan evaluasi program yang dilaksanakannya dan kemampuan membangun jaringan. Sumber pendanaan berasal dari proposal-proposal kegiatan yang diajukan ke jaringan atau mitra yang dimiliki oleh karang taruna. Sedangkan aspek yang dimiliki secara khusus oleh KT Tampomas adalah kegiatan berbasis sumber daya lokal seperti kesenian tradisional dan pariwisata. Sumber pendanaan tetap berasal dari pengelolaan daerah wisata yang bekerjasama dengan pemerintah desa dan Perum Perhutani. Kepemimpinan di KT Lubang Buaya dan KT Tampomas memiliki karakteristik : memberikan keteladanan; membangun kepercayaan, memberikan semangat dan membangun kebersamaan; dan mampu mengelola konflik. Ada beberapa karakteristik kepemimpinan berbeda dan hanya dimiliki oleh KT Lubang Buaya, yaitu : memiliki visi yang kuat dan mampu menginspirasi visinya kepada seluruh anggota; inovatif; dan memiliki jiwa *entrepreneurship*. Anggota KT Lubang Buaya dan KT Tampomas memiliki karakteristik memiliki keterikatan yang kuat dengan wilayah tempat tinggalnya. Khusus anggota KT Lubang Buaya memiliki karakteristik tambahan, yaitu : memiliki keinginan untuk berprestasi; memiliki solidaritas pertemanan atau persahabatan; dan memiliki keinginan untuk eksis di masyarakat.

Kata Kunci :

Eksistensi, Keberlanjutan Organisasi, Karang Taruna, Kepemimpinan

ABSTRACT

Name : Gandi Purnama
Study Program : National Resilience Studies
Concentration : Leadership Development Studies
Title : Existence and Sustainability of Youth Organization
(Study On Youth Organization 'Lubang Buaya' and Youth
Organization 'Tampomas')

This thesis discusses the aspects that cause the Youth Organization 'Lubang Buaya' and Youth Organization 'Tampomas' can survive and increase its activity. This study used a qualitative approach. Based on research that has been done then the aspects of the organization that led youth organizations 'Lubang Buaya' and youth organizations 'Tampomas' can maintain its existence and sustainability of the organization is having a clear vision and mission; has an annual planning; the cooperation and coordination; and has programs that focus. Another aspect which is owned by youth organizations 'Lubang Buaya' are: monitoring and evaluation of programs implemented and the ability to build networks. The source of funding comes from the proposals of the proposed activity to the network or partner owned by the youth organizations. While the aspect that is owned exclusively by youth organizations 'Tampomas' is an activity based on local resources such as traditional arts and tourism. Sources of funding still comes from the management of tourist areas in collaboration with village governments and Perhutani. Leadership at youth organizations 'Lubang Buaya' and youth organizations 'Tampomas' characteristics : provide exemplary; build trust; encourage and build up unity, and able to manage conflict. There are several different leadership characteristics and only owned by youth organizations 'Lubang Buaya', namely: having a strong vision and able to inspire his vision to all members; innovative, and has an entrepreneurship. Members of youth organizations 'Lubang Buaya' and youth organizations 'Tampomas' characteristics have a strong attachment to the area where he lives. Special youth organizations 'Lubang Buaya' members have additional characteristics, namely: having a desire to excel; have a friendship or friendship solidarity, and have the desire to exist in society.

Keyword:

Existence, Organization Sustainability, Youth Organization, Leadership

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Signifikansi Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Konsep Dasar Organisasi	7
2.2 Eksistensi dan Keberlanjutan Organisasi	8
2.3 Kepemimpinan	12
2.3.1 Definisi Kepemimpinan	12
2.3.2 Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi	13
2.3.3 Kepemimpinan Teladan Kouzes dan Posner	15
2.3.4 Kepemimpinan Partisipatif	20
2.3.5 Kepemimpinan Transformasional	20
2.3.6 Manajemen Konflik	21
2.4 Motivasi Anggota	22
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Pendekatan Penelitian	25
3.2 Unit Analisis Penelitian	25
3.3 Teknik Pengumpulan Data	25
3.4 Teknis Analisis Data	26

BAB IV PROFIL KARANG TARUNA	28
4.1 Gambaran Umum Karang Taruna	28
4.2 Profil Karang Taruna Lubang Buaya	30
4.2.1 Lokasi Karang Taruna Lubang Buaya	30
4.2.2 Sejarah dan Perkembangan Karang Taruna Lubang Buaya	32
4.2.3 Struktur Organisasi Karang Taruna Lubang Buaya	33
4.2.4 Keanggotaan Karang Taruna Lubang Buaya	35
4.2.5 Visi dan Misi Karang Taruna Lubang Buaya	35
4.2.6 Kegiatan Karang Taruna Lubang Buaya	36
4.2.7 Warga Binaan Karang Taruna Lubang Buaya	41
4.3 Profil Karang Taruna Tampomas	41
4.3.1 Lokasi Karang Taruna Tampomas	41
4.3.2 Sejarah dan Perkembangan Karang Taruna Tampomas	42
4.3.3 Struktur Organisasi Karang Taruna Tampomas	42
4.3.4 Visi dan Misi Karang Taruna Tampomas	44
4.3.5 Kegiatan Karang Taruna Tampomas	44
BAB V PEMBAHASAN	45
5.1 Karang Taruna Lubang Buaya	45
5.1.1 Organisasi Karang Taruna Lubang Buaya	45
5.1.2 Kepemimpinan di Karang Taruna Lubang Buaya	50
5.1.3 Karakteristik Anggota Karang Taruna Lubang Buaya	55
5.2 Karang Taruna Tampomas	56
5.2.1 Organisasi Karang Taruna Tampomas	56
5.2.2 Kepemimpinan di Karang Taruna Tampomas	60
5.2.3 Karakteristik Anggota Karang Taruna Tampomas	61
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	64
6.1 Kesimpulan	64
6.2 Saran	65
6.2.1 Bagi Kementerian Pemuda dan Olahraga	65
6.2.2 Bagi Peneliti	66
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Lima Praktik dan Sepuluh Komitmen Kepemimpinan	16
Tabel 4.1. Jumlah Anggota Karang Taruna Lubang Buaya	35
Tabel 4.2. Program Kerja Karang Taruna Lubang Buaya Tahun 2007	37
Tabel 4.3. Program Kerja Karang Taruna Lubang Buaya Tahun 2008	38
Tabel 4.4. Program Kerja Karang Taruna Lubang Buaya Tahun 2009	39
Tabel 4.5. Program Kerja Karang Taruna Lubang Buaya Tahun 2010	40
Tabel 4.6. Jumlah Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan Remaja yang dibina oleh Karang Taruna Lubang Buaya	41
Tabel 5.1. Daftar Lembaga/Organisasi/Perusahaan yang pernah bekerjasama dengan Karang Taruna Lubang Buaya	49
Tabel 5.2. Daftar Kegiatan Usaha Kesejahteraan Sosial Karang Taruna Tampomas	57
Tabel 5.3 Daftar Kegiatan keagamaan yang diselenggarakan oleh Karang Taruna Tampomas	58

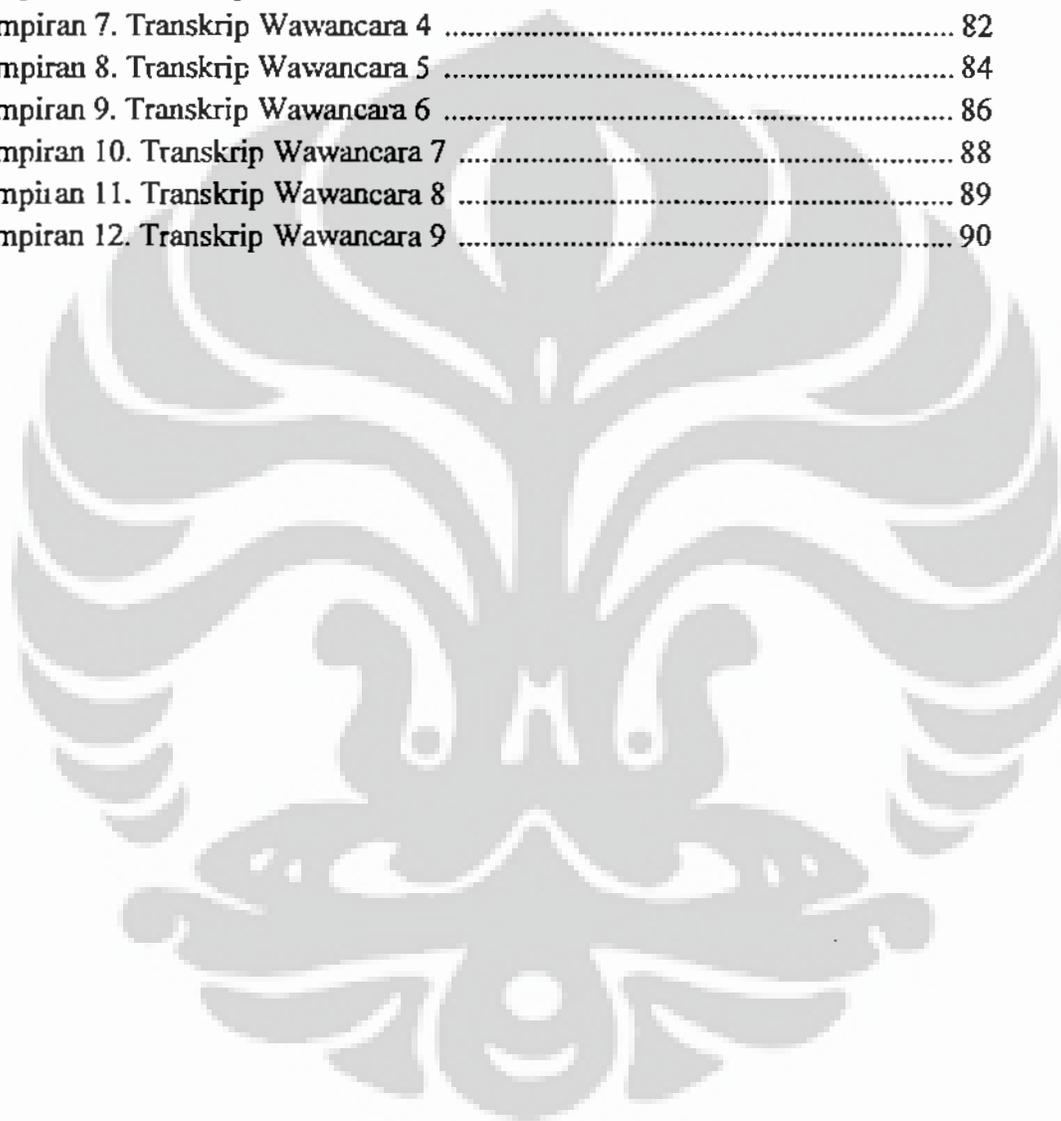
DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Model Analisis Interaktif	27
Gambar 4.1. Perkembangan Jumlah Karang Taruna Tahun 1978-2009	30
Gambar 4.2. Peta Kelurahan Lubang Buaya	31
Gambar 4.3. Struktur Kepengurusan Karang Taruna Lubang Buaya	34
Gambar 4.4. Struktur Kepengurusan Karang Taruna Tampomas	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara Ketua/Wakil Ketua.....	70
Lampiran 2. Pedoman Wawancara Anggota	72
Lampiran 3. Pedoman Wawancara <i>Stakeholders</i>	74
Lampiran 4. Transkrip Wawancara 1	75
Lampiran 5. Transkrip Wawancara 2	77
Lampiran 6. Transkrip Wawancara 3	81
Lampiran 7. Transkrip Wawancara 4	82
Lampiran 8. Transkrip Wawancara 5	84
Lampiran 9. Transkrip Wawancara 6	86
Lampiran 10. Transkrip Wawancara 7	88
Lampiran 11. Transkrip Wawancara 8	89
Lampiran 12. Transkrip Wawancara 9	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Pemuda merupakan salah satu komponen bangsa yang keberadaannya sangat strategis dalam menentukan masa depan bangsa. Pemuda selalu berada di garis terdepan dalam perjuangan dan selalu terlibat dalam proses transformasi sosial bangsanya. Pergerakan Budi Utomo 1908, Sumpah Pemuda 1928, dan lahirnya Proklamasi Kemerdekaan 1945, adalah peristiwa-peristiwa penting dalam sejarah yang melibatkan pemuda. Begitu pula lahirnya Orde Baru dan Orde Reformasi tak lepas dari peran pemuda. Pemuda memiliki potensi yang sangat besar, jika diarahkan dengan baik akan menghasilkan kekuatan bagi bangsa dan negara, sebaliknya jika tidak dikelola dengan baik akan melemahkan bangsa dan negara. Saat ini jumlah pemuda Indonesia mencapai 62.775 juta jiwa atau 27,31 % dari jumlah penduduk Indonesia (Renstra Kemenegpora, 2010). Secara kuantitas jumlah sebanyak itu merupakan potensi SDM yang sangat besar bagi pembangunan masa depan Indonesia, tetapi secara kualitas cukup mengkhawatirkan, sebab banyak permasalahan yang dihadapi pemuda saat ini, diantaranya pengangguran, rendahnya daya saing, kenakalan remaja, tawuran, dekadensi moral, berkurangnya rasa nasionalisme, anak jalanan, kriminalitas dan penyalahgunaan narkoba.

Permasalahan-permasalahan tersebut harus dicegah dan ditanggulangi dengan cara membina dan mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki oleh pemuda. Jika merujuk pada arah kebijakan Garis-Garis Besar Haluan Negara tahun 1988 setidaknya masih relevan untuk kondisi saat ini. Arah kebijakan tersebut antara lain menyebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan kalangan generasi muda merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia muda di berbagai bidang. Upaya pengembangan sumber daya dan potensi manusia muda akan lebih efektif dan efisien apabila dilakukan dalam suatu wadah yang berbentuk organisasi. Organisasi kepemudaan di Indonesia jumlahnya sangat banyak, mulai dari tingkat nasional hingga tingkat desa/kelurahan. Salah satu organisasi yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan pembinaan generasi

muda adalah Karang Taruna. Karang Taruna merupakan organisasi sosial wadah pengembangan generasi muda yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama bergerak di bidang usaha kesejahteraan sosial. Karang Taruna dibentuk sebagai mitra pemerintah dalam upaya menanggulangi permasalahan-permasalahan sosial yang terjadi di kalangan generasi muda, baik yang bersifat preventif, rehabilitatif maupun pengembangan potensi generasi muda di lingkungannya.

Sebagai wadah pengembangan pemuda, Karang Taruna mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a) Meneegah timbulnya masalah kesejahteraan sosial khususnya generasi muda;
- b) Menyelenggarakan kesejahteraan sosial meliputi rehabilitasi, perlindungan sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan pendidikan dan latihan setiap anggota masyarakat terutama generasi muda;
- e) Meningkatkan usaha ekonomi produktif;
- d) Menumbuhkan, memperkuat dan memelihara kesadaran dan tanggung jawab sosial setiap anggota masyarakat terutama generasi muda untuk berperan secara aktif dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial;
- e) Menumbuhkan, memperkuat dan memelihara kearifan lokal; dan
- f) Memelihara dan memperkuat semangat kebangsaan, Bhineka Tunggal Ika dan tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sejak kelahirannya pada tahun 1969 hingga sekarang secara kuantitas karang taruna di seluruh Indonesia perkembangannya sangat cepat. Pada tahun 1978 jumlah karang taruna mencapai 2.163, sedangkan pada tahun 1984 jumlah tersebut bertambah menjadi 12.654 karang taruna. Pada tahun 1986 pemerintah menyelenggarakan Program Desa Purna Karang Taruna, sehingga jumlah karang taruna meningkat kembali menjadi 59.909. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa pada saat itu hampir seluruh desa/kelurahan di Indonesia telah mempunyai karang taruna. (Winamo, 2004). Perkembangan jumlah karang taruna terus mengalami peningkatan, hingga tahun 2009 jumlah karang taruna tercatat sebanyak 62.092 (Renstra Depsos, 2010). Sepanjang sejarah perjalanannya, karang taruna mengalami perkembangan yang pasang surut. Masa Orde Baru merupakan masa

keemasan bagi karang taruna. Bersama dengan KPNI dan Pramuka, karang taruna dimasukkan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) menjadi organisasi andalan pemerintah dalam pembinaan generasi muda. Dukungan penuh yang diberikan pemerintah pada saat itu menjadikan karang taruna sebagai organisasi tingkat desa/kelurahan yang mapan dan sangat diminati oleh para pemuda sehingga hingar bingar kegiatan karang taruna terasa hampir di seluruh pelosok tanah air.

Krisis moneter yang berkembang menjadi krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1997 mengakibatkan aktivitas karang taruna mengalami penurunan. Keadaan semakin memburuk ketika pemerintahan era reformasi yang dipimpin oleh Presiden Abdurrahman Wahid melikuidasi Departemen Sosial pada tahun 1999. Sebagaimana diketahui, Departemen Sosial merupakan instansi pemerintah yang menaungi karang taruna, sehingga ketika instansi ini dibubarkan memberikan dampak terhadap perkembangan karang taruna. Sejak saat itu keberadaan karang taruna umumnya mengalami stagnasi dan mati suri, bahkan sebagian diantaranya sama sekali tidak melakukan aktivitasnya. Perhatian pemerintah yang berlebihan dinilai sebagai penyebab mengapa karang taruna menjadi organisasi yang tidak mandiri, rentan dan tidak berdaya. Padahal secara konseptual karang taruna merupakan organisasi fungsional kepemudaan yang sangat berdaya (Winarno, 2004). Menurut data Kementerian Sosial tahun 2009, jumlah karang taruna yang telah diberdayakan sebanyak 9.980 dari sekitar 62.092 karang taruna yang ada di Indonesia, sehingga jumlah yang belum diberdayakan sebanyak 52.112 karang taruna (Renstra Kemensos, 2010).

Walaupun secara umum karang taruna mengalami stagnasi dan mati suri, ternyata masih ada karang taruna yang mampu bertahan di tengah situasi yang tidak kondusif seperti sekarang ini, diantaranya adalah Karang Taruna Lubang Buaya (KT Lubang Buaya) dan Karang Taruna Tampomas (KT Tampomas). Meskipun mengalami kondisi yang sama seperti yang lainnya, karang taruna tersebut mampu bertahan dan eksis hingga sekarang. Pembinaan generasi muda di daerahnya masih berjalan dengan baik dan berpengaruh positif pada lingkungannya.

KT Lubang Buaya yang berlokasi di Kelurahan Lubang Buaya, Jakarta Timur, keberadaannya memberikan manfaat bagi masyarakat secara luas. Tingkat kenakalan remaja dan pemuda di wilayahnya relatif berkurang berkat pembinaan yang dilakukan secara terus menerus oleh karang taruna. Kegiatan-kegiatan yang diselenggarakannya mampu menarik perhatian para pemuda sehingga mereka bersedia ikut berpartisipasi. Sementara itu KT Tampomas yang berlokasi di Desa Narimbang, Kabupaten Sumedang, memiliki peran yang sama seperti KT Lubang Buaya. Karang taruna tersebut mampu mengembangkan usaha ekonomi produktif berbasis sumber daya lokal dan pengembangan pariwisata sebagai kegiatan utamanya. Kedua program tersebut menyerap banyak tenaga kerja pemuda di wilayahnya. Semenjak adanya program tersebut konflik antar pemuda di Desa Narimbang menjadi berkurang.

Kemampuan kedua karang taruna tersebut untuk bertahan di tengah-tengah masyarakat merupakan sesuatu yang menarik mengingat karang taruna yang ada pada saat ini umumnya tidak bertahan dan tidak aktif lagi. Untuk mengetahui bagaimana kedua karang taruna itu bisa bertahan hingga sekarang perlu dilakukan kajian secara menyeluruh pada kedua karang taruna tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran mengenai ciri-ciri karang taruna yang bisa bertahan sehingga bisa menjadi contoh bagi pengembangan organisasi kepemudaan lainnya. Oleh karena itu penulis melaksanakan penelitian dengan judul : “ Eksistensi dan Keberlanjutan Karang Taruna (Studi Pada Karang Taruna Lubang Buaya dan Karang Taruna Tampomas) ”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok-pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek-aspek organisasi apa saja yang menyebabkan KT Lubang Buaya dan KT Tampomas bisa bertahan ?
2. Bagaimana karakteristik kepemimpinan di KT Lubang Buaya dan KT Tampomas ?
3. Bagaimana karakteristik anggota KT Lubang Buaya dan KT Tampomas ?

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Menganalisis aspek-aspek keorganisasian KT Lubang Buaya dan KT Tampomas.
2. Menganalisis karakteristik kepemimpinan di KT Lubang Buaya dan KT Tampomas.
3. Menganalisis karakteristik anggota KT Lubang Buaya dan KT Tampomas.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

1. Secara teoritis atau akademik penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan studi tentang organisasi kepemudaan di Indonesia termasuk di dalamnya pengembangan kepemimpinan.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Kementerian Pemuda dan Olahraga dalam membina, mengembangkan dan mengokohkan organisasi kepemudaan di Indonesia. Selain itu penelitian ini diharapkan juga memberikan manfaat bagi organisasi kepemudaan dalam mengembangkan organisasinya.

1.5 Signifikansi Penelitian

Kajian-kajian tentang organisasi kepemudaan khususnya pada tingkat akar rumput masih jarang dilakukan. Sementara kajian tentang organisasi secara umum sudah banyak dilakukan. Oleh karena itu kajian ilmiah tentang organisasi kepemudaan khususnya pada tingkat akar rumput perlu dikembangkan.

Secara teoritis atau akademik penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan studi tentang organisasi kepemudaan di Indonesia termasuk di dalamnya pengembangan kepemimpinan.

Sedangkan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan pengembangan organisasi kepemudaan, diantaranya Kementerian Pemuda dan Olahraga dan organisasi-organisasi kepemudaan yang ada di Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari 6 bab yaitu :

Bab 1 memaparkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 memaparkan kajian pustaka meliputi Konsep Dasar Organisasi, Eksistensi dan Keberlanjutan Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Anggota.

Bab 3 memaparkan metode penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, unit analisis penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

Bab 4 berisi gambaran umum Karang Taruna, Profil Karang Taruna Lubang Buaya dan Karang Taruna Tampomas

Bab 5 memaparkan temuan hasil penelitian berdasarkan analisis dokumen dan hasil wawancara responden tentang aspek-aspek organisasi yang menyebabkan KT Lubang Buaya dan KT Tampomas bertahan, karakteristik kepemimpinan dan karakteristik anggota KT Lubang Buaya dan KT Tampomas.

Bab 6 berisi penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Organisasi

Banyak alasan mengapa orang memerlukan organisasi, salah satunya adalah karena manusia merupakan makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki setiap orang menyebabkan satu sama lain saling bekerjasama dalam memenuhi kebutuhannya tersebut. Menurut Gibson, *et.al.*, (1996:6), organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Sementara itu Herbert G. Hiels berpendapat bahwa sebuah organisasi adalah sebuah proses tersiruktur dimana orang-orang yang terlibat saling berinteraksi untuk mencapai tujuan-tujuan (dalam Winardi, 2003). Sedangkan Richard H. Hill (1999:30) mengemukakan bahwa organisasi merupakan sebuah kolektivitas dengan batas-batas yang dapat diidentifikasi seperti aturan-aturan, tingkatan otoritas (hirarki), sistem komunikasi, sistem koordinasi keanggotaan (prosedur keanggotaan). Kolektivitas hadir secara terus menerus dalam lingkungan dan menyatu dalam segala aktivitas organisasi yang biasanya berhubungan dengan tujuan. Aktivitas-aktivitas tersebut menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi anggota-anggota organisasi, baik organisasi itu sendiri maupun masyarakat secara umum. Indrawijaya (1986) mengemukakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/kelompok orang yang disebut bawahan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan organisasi adalah wadah sekumpulan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan aturan-aturan yang telah disepakati bersama.

Organisasi memiliki ciri-ciri umum sebagaimana yang dikemukakan oleh Schein (1980) dalam Winardi (2003) sebagai berikut :

1. Koordinasi atau kerjasama;

Pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang lebih baik daripada pekerjaan yang dilakukan oleh satu orang. Para individu yang bekerjasama dan berkoordinasi dalam sebuah organisasi dapat menghasilkan banyak hal yang hebat dan menakjubkan, sebab proses kerjasama dan koordinasi memperbesar kontribusi-kontribusi individual.

2. Tujuan umum bersama;

Kerjasama akan terjadi apabila ada pihak-pihak yang bersatu dan membuat persetujuan-persetujuan untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan bersama akan merangsang anggotanya untuk bertindak dan ambil bagian dalam segala aktivitas organisasi.

3. Pembagian kerja;

Kerjasama yang dilakukan dalam organisasi memungkinkan adanya pembagian kerja diantara para anggotanya. Organisasi dapat memanfaatkan sumber-sumber daya manusianya secara efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Hirarki otoritas.

Menurut teori organisasi tradisional, apabila ingin dicapai sesuatu hasil melalui upaya kolektif formal, maka harus ada orang yang diberi otoritas untuk melaksanakan kegiatan agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

2.2 Eksistensi dan Keberlanjutan Organisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “eksistensi” mengandung arti “hal berada; keberadaan”. Sedangkan keberlanjutan (*sustainability*) diartikan sebagai kelanjutan. Untuk sebuah organisasi, hal tersebut berarti bahwa ia memiliki unsur-unsur penting untuk melanjutkan dan meningkatkan aktivitasnya dalam mencapai misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Coblentz, 2002). Dengan demikian,

eksistensi dan keberlanjutan organisasi bisa diartikan pula bahwa organisasi yang eksis dan berlanjut adalah organisasi yang memiliki daya tahan karena mampu melaksanakan aktivitasnya dalam kondisi apa pun.

Literatur yang membahas mengenai keberlanjutan organisasi masih sangat terbatas. Salah satunya adalah yang dikemukakan oleh Herbert G. Hicks yang dikutip oleh Winarno (2003), menyebutkan bahwa sebuah organisasi yang dinamakan "*A Viable Organization*" merupakan organisasi yang secara intern dikelola (dimenej) dengan baik dan ia mempunyai hubungan yang terus menerus berhasil dengan lingkungannya. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Hicks tersebut maka ada dua hal yang menyebabkan organisasi bisa bertahan dan mampu melakukan aktivitasnya yaitu manajemen organisasi dan lingkungan organisasi. Menurut Robbins, ada empat fungsi manajemen yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Sementara itu, Peters dan Waterman (1982) dalam Setiarsio, dkk (2009), menyebutkan ada enam faktor yang menentukan keberhasilan organisasi, yaitu : *strategy, structure, system, style, staff, skill, dan shared valued*.

Menurut Joseph B. Coblentz (2002), ada tiga aspek penting keberlanjutan organisasi, yaitu kelembagaan (*institutionally*), keuangan (*financially*) dan moral (*morally*).

(a) Kelembagaan

Sebuah organisasi keberlanjutan memiliki misi. Misi merupakan pernyataan ringkas mengapa organisasi itu ada dan harapan-harapan yang ingin dicapai. Berdasarkan misi tersebut organisasi berkelanjutan memiliki proses untuk mengembangkan perencanaan strategis yang menetapkan bagaimana cara organisasi mencapai misinya dalam kurun waktu tertentu, misalnya tiga, empat atau lima tahun. Perencanaan strategis biasanya menjelaskan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran konkret sampai akhir periode. Perencanaan strategis juga menjelaskan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran tahunan, sumberdaya organisasi (SDM dan keuangan) yang diperlukan dan perencanaan bagaimana memperoleh

sumberdaya lainnya. Rencana tahunan merupakan salah satu karakteristik lain organisasi keberlanjutan. Rencana tahunan disusun berdasarkan rencana strategis yang menjelaskan tujuan dan sasaran tahunan dan kegiatan-kegiatan yang direncanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut. Rencana tahunan juga menjelaskan sumberdaya yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan. Selain itu, organisasi berkelanjutan selalu melakukan monitoring dan evaluasi seluruh kegiatannya agar tujuan dan sasaran yang ditetapkan bisa tercapai.

(b) Keuangan

Keberlanjutan keuangan sangat penting untuk menjalankan roda organisasi. Tanpa keberlanjutan keuangan organisasi tidak mungkin merekrut staf/pegawai, membayar semua perlengkapan yang diperlukan untuk menjalankan misinya. Organisasi perlu mengetahui sumber-sumber pendanaan yang dapat membiayai seluruh kegiatan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Organisasi keberlanjutan harus memiliki dua hal dalam masalah pendanaan. Pertama, *Grantsmanship* yaitu kapasitas untuk menjual kapabilitas organisasi, mampu mengkomunikasikan misinya, memahami cara-cara mendapatkan donatur, dan keahlian membuat proposal. Kedua, *Financial management* yaitu kemampuan mengelola keuangan organisasi. Keuangan harus dikelola dengan baik, laporan yang akurat, efisien, dan program yang realistis.

(e) Moral

Keberlanjutan moral merupakan aspek *intangible*, keberadaannya tidak terlihat tapi sangat berpengaruh. Aspek ini sangat penting bagi sebuah organisasi keberlanjutan untuk mempertahankan eksistensinya. Organisasi disebut berlanjut secara moral ketika :

- 1) Pemimpin memiliki visi yang jelas dan komitmen terhadap misi dan dikomunikasikan secara efektif kepada seluruh anggota.

- 2) Seluruh anggota berada di sekeliling pemimpin dan memiliki komitmen yang baik.
- 3) Anggota merasa komitmennya dihargai apabila diberikan peluang pengembangan karir, kompetensi yang memadai, lingkungan kerja yang dinamis yang memberikan kesempatan bagi anggota melakukan yang terbaik.
- 4) Moralitas adalah puncak tertinggi. Permasalahan adalah tantangan sehingga akan teratasi dengan tujuan bersama dan komitmen yang kuat.
- 5) Kepemimpinan, manajemen dan anggota bukan hanya sikap etis tapi juga terasa dalam pelaksanaannya.

Moral merupakan hal yang paling kritis. Organisasi tidak akan bertahan lama jika ada anggota melakukan perbuatan yang diragukan kejujurannya. Jika terjadi demikian para klien akan memutuskan kerjasamanya. Dengan demikian, organisasi harus benar-benar mengontrol anggotanya agar reputasi organisasi tetap terjaga.

Ada sepuluh komponen dalam menciptakan organisasi berkelanjutan, yaitu :

1. Visi yang menarik, misi yang terfokus dan perencanaan strategis yang melibatkan semua elemen organisasi;
2. Program yang efektif dan fokus;
3. Upaya penggalangan dana beragam;
4. Manajemen keuangan yang akurat dan jelas;
5. Dewan direksi yang efektif;
6. Kepemimpinan relawan dan pengembangan staff yang diciptakan;
7. Jaringan dan visibilitas;
8. Teknologi tepat guna yang mendukung kerja organisasi;
9. Komunikasi yang jelas dalam “lingkungan belajar”;
10. Kemampuan untuk merayakan kesuksesan dan menikmati pekerjaan (*10 Ingredients, n.d*)

Katz dan Kahn (dalam Steers, 1985 : 135) mengemukakan tiga persyaratan perilaku penting yang harus dimiliki oleh organisasi agar berhasil, yaitu :

- 1) Organisasi harus mampu membina dan mempertahankan suatu armada kerja yang mantap terdiri dari personil trampil.
- 2) Organisasi harus dapat menikmati prestasi peranan yang dapat diandalkan dari para personilnya, dalam hal ini setiap personil bukan saja dituntut untuk bersedia berkarya, tetapi juga harus melaksanakan tugas khusus yang menjadi tanggung jawab utamanya.
- 3) Para personil harus mengusahakan bertingkah laku yang spontan dan inovatif, dengan demikian setiap personil jangan hanya bertingkah laku secara pasif saja.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Definisi Kepemimpinan

Banyak pakar telah mendefinisikan tentang kepemimpinan, diantaranya Ordway Tead (1954) dalam Setiawan Salam (2007) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Howard H. Hoyt mengartikan kepemimpinan sebagai seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, termasuk ke dalamnya kemampuan membimbing. Pendapat Stephen P. Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan (Robbins, 2002; Robbins & Judge, 2007). Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 1983:123). DuBrin (2005:3) dalam Brahmasari & Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan atau kemampuan untuk mempengaruhi orang lain baik perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Keberhasilan dan kegagalan organisasi salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jody Taylor dan rekan kerjanya di *Center for Creative Leadership* menemukan bahwa faktor utama kesuksesan organisasi adalah “hubungan dengan anak buah” (dalam Kouzes & Posner, 2002). Temuan ini menunjukkan bahwa pola kepemimpinan yang dibangun berpengaruh pada kesuksesan organisasi. Lebih dari itu manusia membutuhkan kepemimpinan untuk mengelola beragamnya sifat dan perilaku manusia. Setiap manusia memiliki kekurangan dan kelebihan serta sangat tergantung pada manusia lainnya, sehingga dalam usaha memenuhi kebutuhan hidupnya diperlukan pemimpin untuk mengaturnya.

Konsep kepemimpinan di Indonesia pernah dikemukakan oleh Raden Mas Soewardi Soeryaningrat atau populer dengan nama Ki Hadjar Dewantara. Menurut Ki Hadjar Dewantara, seorang pemimpin (pendidik) harus memiliki tiga sifat, yaitu : *Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa dan Tut Wuri Handayani* (Di Depan Memberi Teladan, Di Tengah Memberi Semangat dan Di Belakang Memberi Dorongan). Menurut ajaran Ki Hadjar Dewantara seorang pemimpin harus memiliki sikap dan perilaku yang baik, memberikan contoh, baik dalam ucapan maupun tindakan, sehingga menjadi teladan bagi pengikutnya. Pemimpin juga harus berada di tengah-tengah pengikutnya, bahu membahu bekerjasama, memberikan semangat dan inovasi kepada para pengikutnya. Terakhir, pemimpin harus memberikan dorongan moral dan motivasi kepada pengikutnya, supaya pengikutnya tersebut terus melangkah dan bergerak untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan.

Menurut Burt Nanus (1992), ada empat peran yang harus dilakukan oleh pemimpin efektif, yaitu:

1) Penentu tujuan (*direction setter*)

Pemimpin menetapkan visi yang menggambarkan target-target organisasi yang ingin diraih pada masa depan. Sebagai penentu arah, seorang pemimpin harus menyampaikan visi, mengkomunikasikannya, memotivasi pekerja dan rekan, serta meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang benar, dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan pada seluruh tahap usaha menuju masa depan.

2) Agen Perubahan (*change agent*)

Lingkungan eksternal selalu mengalami perubahan, ada yang berlangsung secara dramatis dan ada pula yang berlangsung dengan perlahan. Para pemimpin yang efektif harus secara konstan menyesuaikan terhadap perubahan ini dan berpikir ke depan tentang perubahan potensial dan yang dapat diubah.

3) Juru bicara (*spokesperson*)

Seorang pemimpin harus mengetahui dan menggunakan berbagai media komunikasi yang ada, guna menjelaskan dan membangun dukungan untuk suatu visi masa depan. Pemimpin, sebagai juru bicara untuk visi, harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi, baik secara internal maupun secara eksternal.

4) Pelatih (*coach*)

Pemimpin adalah penyemangat tim dan pembangun kebersamaan di dalamnya. Dia menjadi mentor sekaligus menjadi contoh bagi siapa saja yang berjalan menuju visi yang sama. Seorang pemimpin harus membangun kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang dinyatakan. Seorang pemimpin mengoptimalkan kemampuan seluruh anggotanya untuk bekerja sama, mengkoordinir aktivitas atau usaha mereka, ke arah pencapaian visi organisasi.

Menurut Keith Davis seperti yang diungkapkan oleh Thoha (1995 : 33-34), Ada empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu :

- 1) Keerdasan. Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat keerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian, yang menarik dari penelitian tersebut ialah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial. pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.
- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan. Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

2.3.3 Kepemimpinan Teladan Kouzes and Posner

Kouzes and Posner (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah gabungan dari keahlian dan praktik yang dapat dikenali, yang terdapat pada setiap orang, bukan hanya pada sedikit pria dan wanita yang karismatik. Selanjutnya Kouzes and Posner menjelaskan kepemimpinan melalui Lima Praktik Kepemimpinan Teladan dan Sepuluh Komitmen Kepemimpinan seperti yang tersaji pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Lima Praktik dan Sepuluh Komitmen Kepemimpinan

Praktik	Komitmen
Mencontohkan Caranya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Temukan suara hati Anda dengan memperjelas nilai-nilai pribadi Anda. 2. Beri contoh dengan menyelaraskan tindakan dengan nilai-nilai bersama.
Menginspirasi Visi Bersama	<ol style="list-style-type: none"> 3. Lihat masa depan dengan membayangkan peluang-peluang yang menggyairahkan dan luhur. 4. Kumpulkan orang ke dalam visi bersama dengan memperhatikan aspirasi bersama.
Menantang Proses	<ol style="list-style-type: none"> 5. Cari peluang melalui pencarian cara-cara inovatif untuk berubah, tumbuh, dan menjadi lebih baik. 6. Lakukan eksperimen dan ambil resiko dengan terus menerus menghasilkan kemenangan-kemenangan kecil dan belajar dari kesalahan.
Memungkinkan Orang Lain Bertindak	<ol style="list-style-type: none"> 7. Pupuk kolaborasi dengan mempromosikan tujuan bersama dan membangun kepercayaan. 8. Perkuat orang lain dengan membagi kekuasaan dan keleluasaan.
Menyemangati Jiwa	<ol style="list-style-type: none"> 9. Akui kontribusi dengan menunjukkan penghargaan bagi pencapaian individu. 10. Rayakan nilai-nilai dan kemenangan dengan menciptakan komunitas.

Sumber : The Leadership Challenge oleh James M. Kouzes dan Barry Z. Posner (2002)

Gambaran umum kepemimpinan teladan menurut Kouzes dan Posner adalah sebagai berikut :

1. Mencontohkan Caranya

Seorang pemimpin teladan harus memiliki prinsip dan keyakinan yang kuat dalam menjalankan kepemimpinannya. Mereka harus komitmen dengan prinsip-prinsip tersebut dan konsisten dengan semua ucapan dan perbuatannya. Pemimpin teladan selalu berjalan di depan, memberikan contoh melalui tindakan sehari-hari dalam menunjukkan besarnya komitmen ia terhadap apa yang diyakininya. Untuk mendapatkan kepercayaan dari para anggotanya, pemimpin harus menjadi model perilaku bagi anggotanya. Terkadang pemimpin harus memberikan contoh-contoh perilaku yang sederhana seperti meluangkan waktu untuk *sharing* dengan anggota, bahu membahu bekerja bersama dengan anggota dan contoh-contoh sederhana lainnya. Mencontohkan caranya pada dasarnya berbicara tentang mendapatkan hak dan penghargaan untuk memimpin melalui keterlibatan pribadi dan tindakan secara langsung. Orang terlebih dulu akan mengikuti perilaku seseorang, baru kemudian rencananya.

2. Menginspirasi Visi Bersama

Pemimpin harus mempunyai visi dan mimpi yang ingin dicapai di masa depan. Visi dan mimpi tersebut merupakan bayangan masa depan yang menggairahkan dan menarik bagi organisasi. Mereka yakin dengan kemampuan yang dimiliki akan mewujudkan visi dan mimpinya tersebut. Namun visi tersebut tidak akan menciptakan perubahan jika hanya dilihat pemimpin. Pemimpin harus berupaya menginspirasi visi bersama sehingga visi tersebut diterima oleh pengikutnya. Untuk memudahkan visinya diterima oleh pengikut, pemimpin harus mengenali para pengikutnya dan berdialog dengan bahasa mereka. Pemimpin harus menyerap aspirasi, harapan dan keinginan mereka. Selain itu pemimpin harus mengenali visi dan mimpi-mimpi mereka di masa depan. Jika pemimpin sudah mengenali secara lengkap tentang pengikutnya, maka langkah berikutnya adalah memasukkan visi ke dalam kehidupan mereka secara jelas, antusias dan ekspresif. Pemimpin meyakinkan

pengikutnya dengan semangat yang berapi-api bahwa hal tersebut merupakan mimpi bersama dan sangat menyenangkan apabila dicapai secara bersama-sama. Dengan demikian akan terbentuk visi kelompok dan para pengikut akan merasa bahwa visi yang dihangun adalah untuk kebaikan bersama.

3. Menantang Proses

Pemimpin yang sukses selalu berusaha dan tidak pernah diam. Pemimpin selalu bergerak memanfaatkan peluang yang ada untuk keberhasilan organisasinya. Dalam menjalankan organisasinya pemimpin pasti akan menghadapi banyak tantangan. Tantangan tersebut mengharuskan pemimpin melakukan perubahan-perubahan dalam organisasinya. Tidak seorang pun yang mengklaim telah mencapai hasil terbaik dengan membiarkan keadaan tetap sama seperti adanya. Semua pemimpin menantang setiap proses.

Kontribusi utama pemimpin adalah dalam mengenali ide-ide bagus, mendukung ide tersebut, dan kesediaannya untuk menantang sistem kerja yang ada dalam merealisasikan produk baru, proses baru, jasa baru, dan penggunaan sistem baru. Karenanya, mungkin lebih akurat untuk mengatakan bahwa para pemimpin adalah seorang realisator inovasi. Semua inovasi dan perubahan mengandung eksperimen, resiko dan kegagalan. Namun, pemimpin harus tetap melanjutkannya dengan berupaya meminimalisasi resiko dan kegagalan yang mungkin dihadapi. Salah satu caranya adalah memulai perubahan melalui langkah-langkah bertahap dan kemenangan-kemenangan kecil. Kemenangan kecil tersebut apabila digabung satu sama lain akan membangun kepercayaan diri yang besar dalam menghadapi tantangan terbesar. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mau belajar, baik belajar dari kegagalan yang pernah dialaminya maupun belajar dari kesuksesan yang pernah diraihinya.

4. Memungkinkan Orang Lain Bertindak

Pemimpin teladan memungkinkan orang lain untuk bertindak. Kerjasama yang dibangun oleh seorang pemimpin memungkinkan para pengikutnya untuk

belajar mengambil peran dan memikul tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ini langkah yang dilakukan seorang pemimpin dalam rangka membangun kepercayaan diantara para pengikutnya. Pendelegasian pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin merupakan cara terbaik untuk mendorong pengikutnya merasa memiliki atas pekerjaannya itu. Sehingga seluruh pekerjaan yang diberikan kepadanya diselesaikan dengan sepenuh hati dan tidak menganggapnya sebagai beban. Pemimpin yang memungkin orang lain bertindak tidak memaksakan kekuasaannya kepada pengikut, tetapi memperkuat kapasitas pengikutnya agar mampu menyelesaikan masalah dengan cepat, cermat dan tepat. Pola kepemimpinan yang dibangun atas dasar rasa saling percaya akan meningkatkan kepercayaan diri para anggotanya untuk mengambil sebuah keputusan, berani mengambil resiko, membuat perubahan, dan menjaga organisasinya tetap berkembang ke arah yang lebih baik. Jika sistem kepemimpinan yang seperti ini dijalankan, maka para pemimpin akan menghasilkan pemimpin-pemimpin baru yang berasal dari pengikutnya.

5. Menyemangati Jiwa

Keberhasilan suatu organisasi tidak diperoleh dengan mudah, melainkan melalui proses perjalanan panjang dan kerja keras para anggotanya. Perjalanan panjang tersebut dipenuhi oleh berbagai kendala atau hambatan-hambatan. Aral melintang yang menghadang membuat orang menjadi letih, frustrasi, dan patah semangat. Kesulitan yang dihadapi seringkali membuat pengikut menyerah pada keadaan. Oleh karena itu peran pemimpin sangat diperlukan untuk menyemangati jiwa para pengikutnya. Kepedulian yang tulus dan ikhlas dari pemimpin dapat mengangkat semangat mereka untuk terus maju melakukan yang terbaik. Pemberian semangat dapat dilakukan dengan cara-cara yang sederhana, tidak perlu yang rumit. Ucapan terima kasih (secara lisan maupun tulisan) dan penghargaan yang tulus atas kontribusi para pengikut merupakan salah satu cara sederhana yang dapat dilakukan pemimpin dalam menyemangati jiwa pengikutnya. Selain itu bisa juga dilakukan dalam bentuk perayaan sederhana atas keberhasilan yang telah diraih. Kegiatan ini bertujuan untuk membesarkan hati para pengikutnya dan membangun soliditas dan

semangat kolektivitas yang dapat membawa sebuah organisasi melalui masa-masa sulit yang dihadapinya.

2.3.4 Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif menyangkut penggunaan berbagai inaeam prosedur keputusan yang memberi orang lain pengaruh tertentu terhadap keputusan pemimpin tersebut. Istilah lainnya yang biasa digunakan untuk menyebut aspek kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen yang demokratis. Gary Yukl menyebutkan ada empat buah prosedur pengambilan keputusan, yaitu :

- 1) Keputusan yang otokratis. Manajer membuat keputusan sendiri tanpa menanyakan pendapat atau saran dari orang lain, dan orang-orang tersebut tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap keputusan itu, tidak ada partisipasi.
- 2) Konsultasi. Manajer menanyakan pendapat dan gagasan, kemudian mengambil keputusannya sendiri setelah mempertimbangkan saran dan perhatian mereka dengan serius.
- 3) Keputusan bersama. Manajer bertemu dengan orang lain untuk mendiskusikan masalah keputusan tersebut, dan mengambil keputusan bersama; manajer tidak mempunyai pengaruh lagi terhadap keputusan terakhir seperti juga partisipan lainnya.
- 4) Pendelegasian. Manajer memberikan otoritas dan tanggungjawab membuat keputusan kepada seseorang atau kelompok; manajer biasanya menyebutkan batas dimana pilihan akhir harus berada, dan persetujuan awal mungkin atau tidak mungkin tidak perlu diminta sebelum keputusan itu dapat diimplementasikan.

2.3.5 Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burns (1978) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran

mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Sedangkan kepemimpinan transaksional memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Bass (1985) dalam Yuki (2001) pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan :

- (1) Membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas;
- (2) Membujuk mereka untuk menentengkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi;
- (3) Mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Sebaliknya kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan permintaan pemimpin, tetapi tidak mungkin menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas.

2.3.6 Manajemen Konflik

Organisasi yang berjalan dengan baik tidak akan terlepas dari terjadinya pertikaian atau konflik. Konflik terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan yang dianggap tidak dapat didamaikan sehingga dapat menimbulkan gangguan atau perlawanan. Apabila seorang atau sebagian anggota dalam suatu organisasi merasa ada perbedaan, maka akan terjadi konflik. Menurut Don Hellriegel dan John W. Slocum (1979:503) dalam Winardi (2008) konflik adalah situasi di mana ada ketidakcocokkan tujuan, pengertian, atau perasaan antar individu atau dalam kelompok yang mengarah kepada pertentangan dan permusuhan.

Ada tiga pandangan mengenai konflik. Pandangan pertama adalah pandangan tradisional yang menyebutkan bahwa konflik itu harus dihindari karena berakibat buruk terhadap kinerja organisasi. Konflik menunjukkan tidak berfungsinya atau adanya masalah dalam organisasi. Pandangan kedua adalah pandangan hubungan manusiawi yang mengatakan bahwa konflik merupakan hasil alami dan tidak

terhindarkan dalam setiap organisasi dan bahwa konflik itu tidak harus bersifat negative melainkan mempunyai kemungkinan untuk menjadi kekuatan positif dalam menyumbang kepada kinerja organisasi. Pandangan yang ketiga adalah pandangan interaksionis yang menyebutkan bahwa konflik itu tidak hanya kekuatan positif dalam organisasi, melainkan juga mutlak diperlukan bagi suatu organisasi untuk bekerja secara efektif (Robbins & Coulter, 1999; Robbins & Judge, 2007).

Konflik yang terjadi dalam organisasi harus segera diselesaikan terlepas dari faktor apa yang menyebabkan terjadinya konflik tersebut. Seorang pemimpin dapat menyelesaikan konflik dengan lima cara penyelesaian konflik, yaitu :

- a) Penghindaran yaitu menarik diri dari konflik atau menekan konflik;
- b) Akomodasi yaitu mempertahankan hubungan-hubungan selaras dengan menempatkan kebutuhan dan perhatian orang lain di atas kepentingan dan kebutuhan diri sendiri;
- c) Pemaksaan yaitu memaksakan kebutuhan-kebutuhan sendiri dengan mengorbankan kebutuhan-kebutuhan orang lain;
- d) Kompromi yaitu menuntut setiap pihak untuk memberikan sesuatu yang berharga;
- e) Kerjasama yaitu mencari sesuatu pemecahan yang berguna bagi semua pihak (Robbins & Judge, 2007).

2.4 Motivasi Anggota

Motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak, maksudnya adalah motivasi merupakan sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu (Hasibuan, 1996). Motivasi adalah kesiediaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha guna memuaskan kebutuhan individu tertentu (Robbins, 2001; Robbins & Judge, 2007). Menurut Siagian (1995:138), motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktu untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka peneapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2002:94) dalam Brahmasari & Suprayetno (2008) mengemukakan pula bahwa dalam kehidupan berorganisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer karena empat pertimbangan utama yaitu:

- 1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas",
- 2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis,
- 3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia,
- 4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

David McClelland dkk dalam Robbins & Judge (2007) mengemukakan *McClelland's theory of needs*. Menurut teori ini ada tiga kebutuhan yang menjadi motif bagi seseorang untuk berpartisipasi, yaitu :

- Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*) yaitu dorongan untuk unggul, berprestasi dalam hubungannya dengan serangkaian standar, berusaha untuk berhasil.
- Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*) yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku satu tujuan sehingga mereka tidak berperilaku sebaliknya.
- Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*) yaitu keinginan akan persahabatan dan hubungan antar pribadi yang sangat erat.

Sementara itu Victor Vrom mengemukakan *Expectancy Theory* (Teori Pengharapan). Teori ini menyebutkan bahwa seorang individu cenderung bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakannya tersebut

akan diikuti oleh hasil tertentu dan tergantung pada daya tarik hasil tersebut bagi individu itu. Teori Pengharapan mencakup tiga hubungan, yaitu :

- Hubungan usaha-kinerja (*effort-performance relationship*). Kemungkinan yang dirasakan oleh individu bahwa melakukan sejumlah usaha akan membawa individu tersebut pada tingkat kinerja tertentu.
- Hubungan kinerja-imbalan (*performance-reward relationship*). Tingkat kepercayaan individu bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan membawa individu tersebut mencapai hasil yang diinginkannya.
- Hubungan imbalan-tujuan individu (*rewards-personal goals relationship*). Tingkat kepuasan individu terhadap hasil atau kebutuhan yang dicapai di organisasi dan tingkat daya tarik imbalan potensial bagi individu tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berlangsung secara alamiah (*natural setting*), tidak melakukan intervensi terhadap aktivitas subjek penelitian dengan memberikan perlakuan tertentu dan memahami fenomena yang dirasakan subjek sebagaimana adanya (*verstehen*). Artinya penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti subjek penelitian dalam lingkungan hidup kesehariannya.

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pemilihan metode ini dilakukan karena tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mendalam tentang ciri-ciri karang taruna yang bisa bertahan (KT Lubang Buaya dan KT Tampomas), meliputi organisasi, kepemimpinan dan anggota.

3.2 Unit Analisis Penelitian

Unit analisis adalah satuan subjek yang akan dijadikan populasi penelitian atau yang akan dianalisis. Unit analisis penelitian ini adalah Karang Taruna Desa/Kelurahan yang memiliki kriteria sebagai berikut :

- (1) Masih aktif;
- (2) Memiliki struktur kepengurusan;
- (3) Memiliki anggota;
- (4) Memiliki program kerja;

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik utama pengumpulan data dilakukan melalui dua cara, yaitu wawancara mendalam (*indepth interview*) dan studi kepustakaan (dokumen). Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dalam bentuk tanya jawab lisan, di mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik (Kartono, 1986). Wawancara mendalam (*Indepth Interview*) digunakan untuk mendapatkan data primer kualitatif langsung dari para informan.

Informan adalah orang-orang yang diamati dan mengetahui dan mengerti tentang masalah yang diteliti. Informan yang kami maksud adalah Pimpinan Karang Taruna (Ketua atau Wakil Ketua), Anggota dan *Stakeholders* (Pemerintah/Masyarakat). Beberapa hal yang menjadi dasar pertimbangan dalam memilih informan dalam penelitian ini adalah :

(1) Ketua/Wakil Ketua

Informasi yang ingin diperoleh dari pimpinan adalah kebijakan yang diambil dalam menjalankan organisasi dan pola kepemimpinan yang dikembangkan di karang taruna.

(2) Anggota

Informasi yang ingin diperoleh dari anggota adalah persepsi anggota terhadap kepemimpinan ketua/wakil ketua, motivasi menjadi anggota, dan bentuk partisipasi anggota dalam karang taruna.

(3) *Stakeholders*

Informasi yang ingin diperoleh dari *stakeholders* adalah sejarah terbentuknya karang taruna, manfaat karang taruna bagi masyarakat, sejauhmana dukungannya kepada karang taruna.

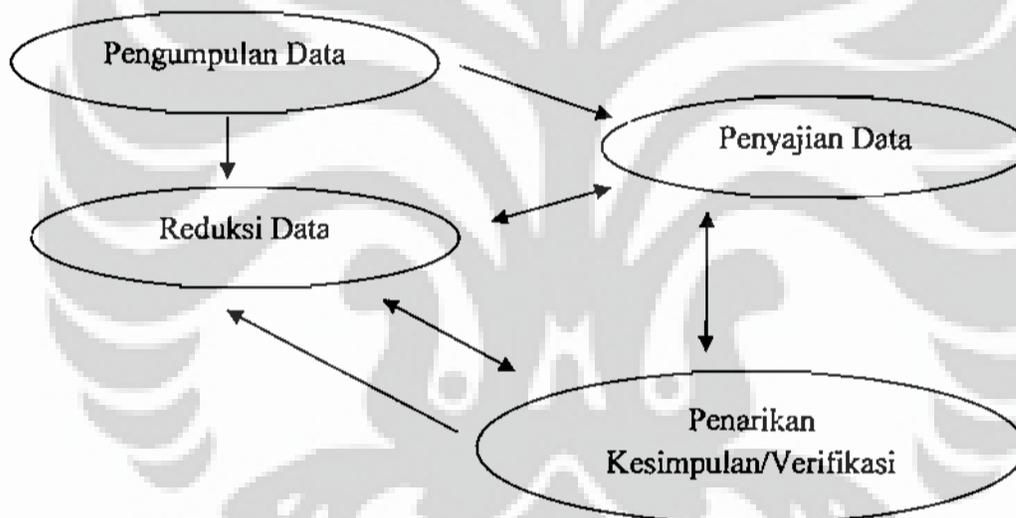
Studi kepustakaan (dokumen) dilakukan dengan mengkaji berbagai informasi yang terkait dengan Karang Taruna, baik yang dimiliki oleh karang taruna yang bersangkutan atau dari sumber informasi lain seperti media cetak (majalah dan koran), jurnal, internet, serta berbagai dokumen dari studi dan kajian yang pernah dilakukan.

3.4 Teknik Analisis Data

Pada tahapan analisis, kajian menggunakan pendekatan Model Analisis Interaktif yang merupakan teknik untuk verifikasi informasi dan data yang diperoleh (Miles & Huberman, 1992). Dalam penelitian kualitatif, proses analisis dilakukan bersamaan saat peneliti mengumpulkan data. Hal ini dilakukan karena bertujuan untuk memperoleh gambaran khusus tentang apa yang menjadi kajian penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Interaktif (*Interactive Model of Analysis*) yang terdiri dari tiga komponen, yaitu :

- a. Reduksi Data, merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi data kasar yang telah dilaksanakan selama penelitian berlangsung.
- b. Penyajian Data, merupakan rangkaian informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan dengan melihat suatu penyajian data.
- c. Penarikan Kesimpulan, dari semua data yang terkumpul dan telah dianalisis peneliti dapat menarik suatu kesimpulan.

Ketiga kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang jalin menjalin pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun wawasan umum yang disebut analisis. Gambaran model analisis interaktif adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Analisis Interaktif

Sumber : Miles dan Huberman (1992)

Dalam model interaktif, tiga jenis kegiatan analisis dan kegiatan pengumpulan data merupakan proses siklus dan interaktif. Peneliti harus bergerak aktif diantara empat sumbu kumparan itu selama pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan kesimpulan/verifikasi selama penelitian.



BAB IV

PROFIL KARANG TARUNA

4.1 Gambaran Umum Karang Taruna

Karang Taruna adalah organisasi sosial wadah pengembangan generasi muda yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama generasi muda di wilayah desa/kelurahan. Sejak pertama kali dilahirkan Karang Taruna merupakan wadah kegiatan kepemudaan bagi para pemuda di tingkat akar rumput seperti olahraga, seni budaya, ekonomi dan pendidikan.

Karang Taruna pertama kali lahir pada tanggal 26 September 1960 di Kampung Melayu, Jakarta, melalui proses Experimental Project Karang Taruna, kerjasama masyarakat Kampung Melayu/Yayasan Perawatan Anak Yatim (YPAY) dengan Jawatan Pekerjaan Sosial/Departemen Sosial. Pada saat itu pembentukan Karang Taruna dilatar belakangi oleh banyaknya anak-anak yang menyandang masalah sosial antara lain seperti anak yatim, putus sekolah, mencari nafkah membantu orang tua, dan sebagainya.

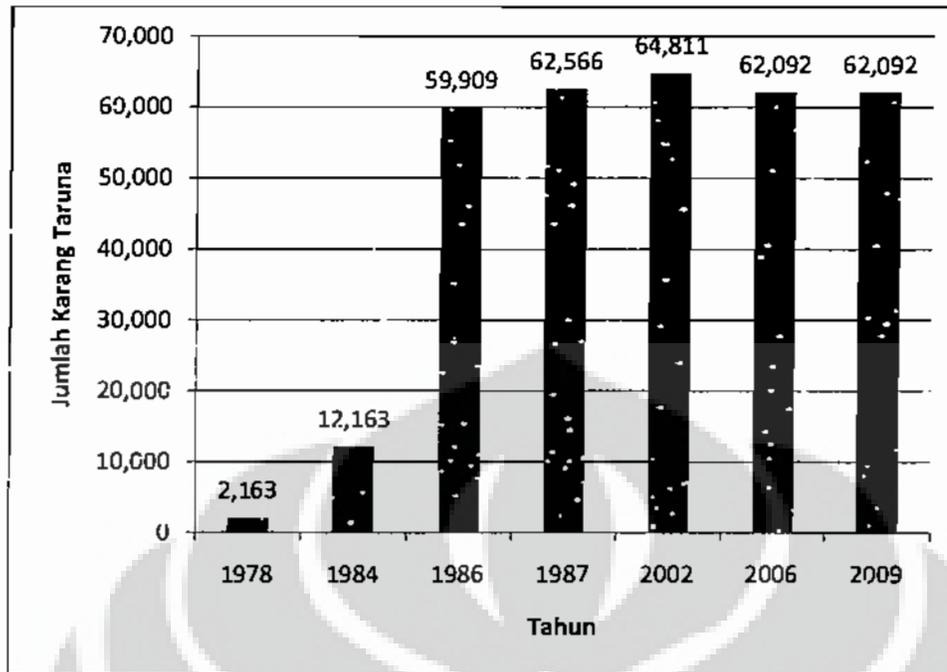
Setiap Karang Taruna mempunyai tugas pokok yang sama yaitu bersama-sama dengan Pemerintah dan komponen masyarakat lainnya untuk menanggulangi berbagai masalah kesejahteraan sosial terutama yang dihadapi generasi muda, baik yang bersifat preventif, rehabilitatif maupun pengembangan potensi generasi muda di lingkungannya. Sedangkan tujuannya adalah sebagai berikut :

- a. Terwujudnya pertumbuhan dan perkembangan kesadaran tanggung jawab sosial setiap generasi muda dalam mencegah, menangkal, menanggulangi dan mengantisipasi berbagai masalah sosial.
- b. Terbentuknya jiwa dan semangat kejuangan generasi muda yang trampil dan berkepribadian serta berpengetahuan.
- c. Tumbuhnya potensi dan kemampuan generasi muda dalam rangka mengembangkan keberdayaan warga Karang Taruna.

- d. Termotivasinya setiap generasi muda untuk mampu menjalin toleransi dan menjadi perekat persatuan dalam keberagaman kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
- e. Terjalannya kerjasama antara generasi muda dalam rangka mewujudkan taraf kesejahteraan sosial bagi masyarakat.
- f. Terwujudnya kesejahteraan sosial yang semakin meningkat bagi generasi muda di desa/kelurahan yang memungkinkan pelaksanaan fungsi sosialnya sebagai inang pembanguan yang mampu mengatasi masalah kesejahteraan sosial dilingkungannya.
- g. Terwujudnya pembanguan kesejahteraan sosial generasi muda di desa/kelurahan yang dilaksanakan secara komprehensif, terpadu dan terarah serta berkesinambungan oleh Karang Taruna bersama pemerintah dan komponen masyarakat lainnya.

Pengurus karang taruna dipilih secara musyawarah dan mufakat melalui Temu Karya Karang Taruna Desa/Kelurahan. Temu Karya adalah forum tertinggi pengambilan keputusan yang dihadiri oleh seluruh warga karang taruna yang berada di wilayah bersangkutan. Dalam forum tersebut selain menetapkan pengurus, ditetapkan pula program kerja karang taruna yang harus dijalankan oleh kepengurusan terpilih. Setiap Desa/Kelurahan hanya memiliki satu karang taruna, sedangkan di tingkat RW disebut Karang Taruna Unit RW yang kegiatannya dikoordinasikan oleh Karang Taruna Desa/Kelurahan.

Secara kuantitas pertumbuhan karang taruna terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Pada tahun 1978 jumlah karang taruna mencapai 2.163, sedangkan pada tahun 1984 jumlah tersebut bertambah menjadi 12.654. Pada tahun 1986 pemerintah menyelenggarakan Program Desa Purna Karang Taruna, sehingga jumlah karang taruna meningkat kembali menjadi 59.909. Memasuki tahun 1987 jumlahnya kembali meningkat menjadi 62.566. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa pada saat itu hampir seluruh desa/kelurahan di Indonesia telah mempunyai karang taruna sehingga hingar bingar kegiatan karang taruna sangat terasa hampir di seluruh pelosok nusantara (Winarno dkk, 2004). Menurut data Kementerian Sosial tahun 2009 jumlah karang taruna tereatat sebanyak 62.092 (Renstra Depsos, 2010).



Gambar 4.1. Perkembangan Jumlah Karang Taruna Tahun 1978-2009

Sumber : Winarno dkk, 2004; Renstra Kementerian Sosial, 2010 (telah diolah kembali)

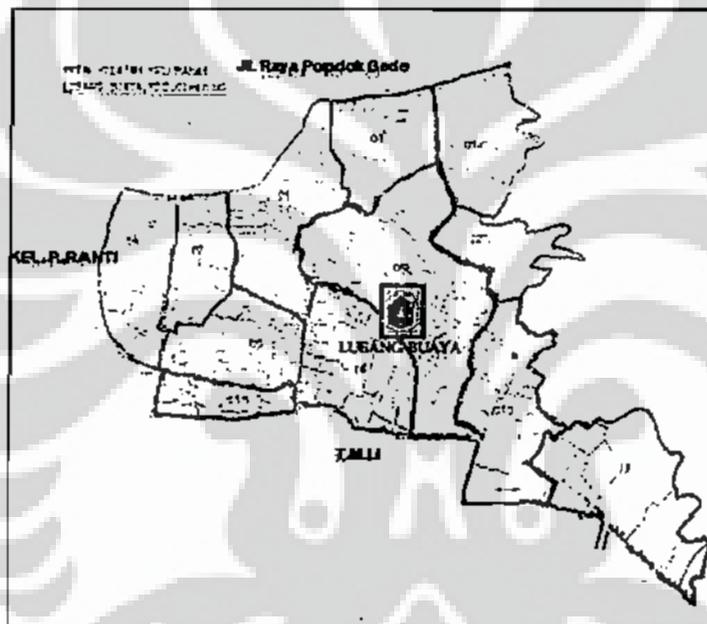
Saat ini sebagian besar karang taruna mengalami kevakuman sehingga tidak melakukan aktivitas sebagaimana mestinya. Hal ini tidak terlepas dari kebijakan pemerintah masa lalu. Perhatian berlebihan yang dilakukan oleh pemerintahan Presiden Soeharto melalui Departemen Sosial (sekarang Kementerian Sosial) menyebabkan karang taruna menjadi organisasi yang tergantung pada pemerintah. Oleh karena itu ketika Departemen Sosial sebagai instansi pemerintah yang menaungi karang taruna dilikuidasi oleh pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid, banyak karang taruna yang mengalami stagnasi dan mati suri. Namun, walaupun kondisi sudah tidak mendukung lagi masih ada karang taruna yang mampu bertahan dan berhasil mengembangkan organisasinya, diantaranya adalah Karang Taruna Lubang Buaya dan Karang Taruna Tampomas.

4.2 Profil Karang Taruna Lubang Buaya

4.2.1 Lokasi Karang Taruna Lubang Buaya

Karang Taruna Lubang Buaya berada di wilayah Kelurahan Lubang Buaya, Kecamatan Cipayung, Jakarta Timur. Kelurahan ini berbatasan dengan Kelurahan Halini Perdana Kusuma di sebelah utara, Kelurahan Pinang Ranti, Bambu Apus di sebelah barat, Desa Jati Rahayu Pondok Gede, Bekasi, di sebelah

timur dan Kelurahan Setu di sebelah selatan. Jumlah penduduk di Kelurahan Lubang Buaya sebanyak 57.662 jiwa, 10.206 KK, dengan luas wilayah 372,20 Ha. Kelurahan ini membawahi 12 RW dan 112 RT. Wilayah Lubang Buaya merupakan wilayah yang tidak asing lagi bagi masyarakat Indonesia, karena 46 tahun silam di tempat ini telah terjadi tragedi berdarah yang menewaskan tujuh pahlawan revolusi. Sekarang tempat tersebut diabadikan menjadi salah satu tempat bersejarah Monumen Pancasila Sakti. Tempat lainnya yang menjadi ciri daerah ini adalah makam kramat Pangeran Syarif Syekh Dato Banjar dan Habib Musthofa Al Bahar. Selain itu tidak jauh dari tempat ini terdapat pula stasiun Televisi Pendidikan Indonesia yang sekarang berganti nama menjadi MNC TV.



Gambar 4.2. Peta Kelurahan Lubang Buaya

Sumber : Dokumen Karang Taruna Lubang Buaya

Sekretariat Karang Taruna terletak di Lantai 3 Kantor Kelurahan Lubang Buaya. Sekretariat ini bersifat sementara karena sampai dengan saat ini Karang Taruna Lubang Buaya belum mempunyai sekretariat sendiri. Sebenarnya karang taruna memiliki Sasana Krida Karang Taruna (SSKT), tetapi tidak bisa digunakan karena kondisinya rusak berat. Menurut Wakil Ketua Lurah Lubang Buaya, Sasana Krida Karang Taruna (SKKT) Lubang rencananya akan diperbaiki pada tahun 2012 setelah mendapat anggaran dari Pemerintah Propinsi. Selain sekretariat yang berada di kclurahan, Karang Taruna Lubang Buaya memiliki

sekretariat lainnya yang mereka sebut *basecamp*. Sekretariat ini tidak jauh dari Kelurahan Lubang Buaya yaitu terletak di Jl. SPG VII No. 6A, Lubang Buaya. Sekretariat tersebut selain untuk berkoordinasi, digunakan pula sebagai kantor Teh Polos kelompok usaha bersama yang dimiliki oleh karang taruna. Untuk menuju sekretariat karang taruna cukup mudah karena tidak jauh dari Monumen Pancasila Sakti. Jika berangkat dari terminal bis Kampung Rambutan, jalur yang bisa ditempuh melalui arah Kramatjati, Jalan Pondok Gede Raya dan Taman Mini Indonesia Indah (TMII).

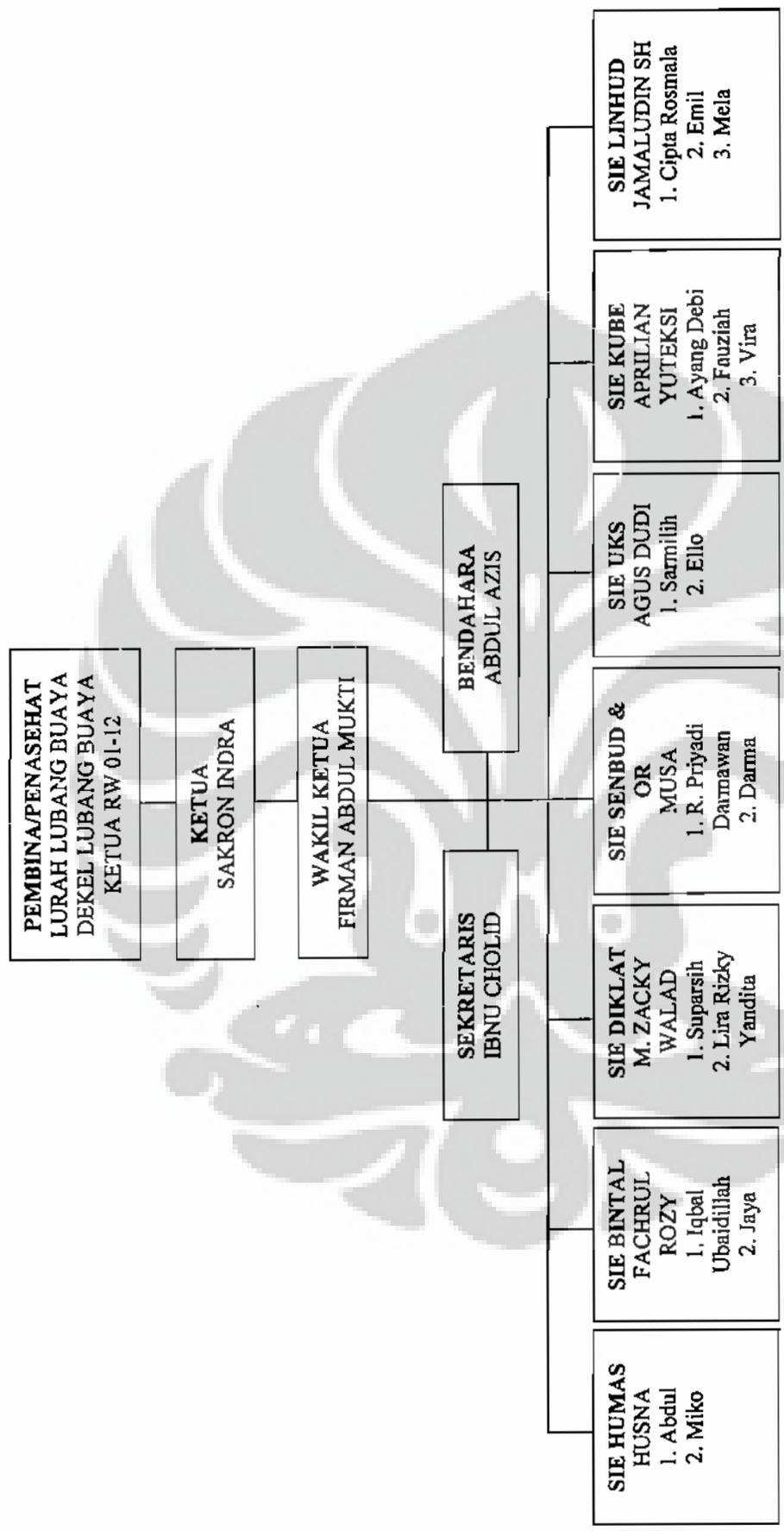
4.2.2 Sejarah dan Perkembangan Karang Taruna Lubang Buaya

Karang Taruna Lubang Buaya didirikan sejak tahun 1970-an oleh warga Kelurahan Lubang Buaya. Sebagaimana karang taruna lainnya, Karang Taruna Lubang Buaya sempat mengalami kevakuman. Pada tahun 2004 beberapa pemuda, diantaranya Sakron Indra dan Firman Abdul Mukti, berupaya menghidupkan kembali karang taruna dengan membentuk kepengurusan baru. Upaya yang dilakukan oleh Sakron Indra dan kawan-kawan tersebut ternyata membuahkan hasil, karang taruna yang sebelumnya vakum kini telah eksis kembali dan berprestasi hingga tingkat nasional. Selama kepengurusan Sakron Indra dan kawan-kawan telah diraih banyak penghargaan, diantaranya :

1. Juara I Pemuda Pelopor Bidang Pendidikan Tahun 2007 Tingkat Prov. DKI Jakarta
2. Juara I Pemuda Pelopor Bidang Seni & Budaya Tahun 2008 Tingkat Prov. DKI Jakarta
3. Juara I Pemuda Pelopor Bidang Seni dan Budaya Tahun 2009 Tingkat Nasional
4. Juara I Pemuda Pelopor Bidang Kewirausahaan Tahun 2008 Tingkat Provinsi DKI Jakarta
5. Juara Pidato Bahasa Inggris Tingkat Kota Administrasi Jakarta Timur
6. Juara II Volley Ball Ceger Cup
7. Juara II Daur Ulang Kertas Tingkat Kota Administrasi Jakarta Timur
8. Juara Karang Taruna Berprestasi Tingkat Nasional Tahun 2010

4.2.3 Struktur Organisasi Karang Taruna Lubang Buaya

Sejak aktif kembali tahun 2004 kepengurusan Karang Taruna Lubang Buaya telah berganti tiga kali, yaitu kepengurusan periode tahun 2004-2007 yang dipimpin oleh Iehwansyah dan kepengurusan periode 2007-sekarang yang dipimpin oleh Sakron Indra. Kepengurusan dipilih dan ditetapkan oleh Temu Karya Karang Taruna Kelurahan yang dihadiri oleh seluruh anggota karang taruna. Kepengurusan terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, Bendahara dan Seksi Bidang. Ada tujuh Seksi Bidang yang membantu Ketua dalam menjalankan aktivitas organisasi, yaitu Pendidikan dan Latihan (DIKLAT), Pembinaan Mental (BINTAL), Kelompok Usaha Bersama (KUBE), Seni Budaya dan Olahraga, Hubungan Masyarakat (HUMAS), Usaha Kesejahteraan Sosial (UKS), dan Lingkungan Hidup (LINHUD). Kepengurusan pimpinan Sakron Indra dikukuhkan melalui Surat Keputusan Lurah Lubang Buaya No. 6 Tahun 2007 yang ditandatangani oleh H. Nimin Sobari, S.Sos. Kepengurusan yang ditetapkan oleh Surat Keputusan ini mewakili seluruh Karang Taruna Unit RW yang ada di Kelurahan Lubang Buaya. Struktur Kepengurusan Karang Taruna Lubang Buaya disajikan pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Struktur Kepengurusan Karang Taruna Lubang Buaya

Sumber : Dokumen Karang Taruna Lubang Buaya

4.2.4 Keanggotaan Karang Taruna Lubang Buaya

Jumlah anggota karang taruna hingga saat ini tercatat sebanyak 60 orang dengan kisaran usia 17-36 tahun. Anggota karang taruna yang aktif berjumlah 33 orang dan yang tidak aktif berjumlah 27 orang. Jumlah anggota laki-laki sebanyak 39 orang dan anggota wanita sebanyak 21 orang. Semua anggota karang taruna tersebar di seluruh wilayah RW yang berada di Kelurahan Lubang Buaya.

Tabel 4.1. Jumlah Anggota Karang Taruna Lubang Buaya

KT. Unit RW	Jumlah Anggota			
	Laki-Laki	Wanita	Pasif	Aktif
01	3	2	2	3
02	4	1	1	4
03	2	3	4	1
04	3	2	2	3
05	3	2	2	3
06	2	3	1	4
07	4	1	4	1
08	5	0	1	4
09	4	1	4	1
10	3	2	2	3
11	3	2	2	3
12	3	2	2	3
JUMLAH	39	21	27	33

Sumber : Dokumen Karang Taruna Lubang Buaya

Latar belakang pendidikan anggota Karang Taruna Lubang Buaya bervariasi, mulai dari SMU hingga Sarjana. Jumlah terbanyak adalah SMU yaitu sebesar 65%, diikuti D3 sebesar 20% dan Sarjana sebesar 15%.

4.2.5 Visi dan Misi Karang Taruna Lubang Buaya

Visi Karang Taruna Lubang Buaya adalah Menuju Generasi yang Kreatif, Inovatif dan Mandiri. Sedangkan Misinya sebagai berikut :

1. Menumbuh kembangkan kesadaran dan tanggungjawab moral setiap generasi muda dalam pembangunan serta penanganan masalah sosial.

2. Membentuk generasi muda yang memiliki semangat sebagai Karang Taruna yang berkepribadian, berpengetahuan, trampil dan berakhlak mulia.
3. Menjadi media komunikasi dan kemitraan antar generasi muda dalam upaya peningkatan taraf kesejahteraan sosial bagi masyarakat.

4.2.6 Kegiatan Karang Taruna Lubang Buaya

Setiap tahun Karang Taruna Lubang Buaya mengadakan berbagai kegiatan yang diperuntukkan bagi seluruh lapisan masyarakat. Kegiatan-kegiatan tersebut fokus pada lima program utama, yaitu :

- 1) Pembinaan Mental;
- 2) Pengembangan SDM;
- 3) Seni Budaya dan Olahraga;
- 4) Kewirausahaan;
- 5) Lingkungan Hidup.

Karang Taruna Lubang Buaya mempunyai program kegiatan unggulan yang diselenggarakan setiap tahun yaitu LOBSTERS (Lobang Buaya Sehat Terus). LOBSTERS merupakan kegiatan rutin yang diselenggarakan oleh Karang Taruna Lubang Buaya setiap tahun yang melibatkan seluruh komponen masyarakat khususnya yang berada di wilayah Kelurahan Lubang Buaya. Tujuannya adalah untuk mempererat hubungan antara Karang Taruna Lubang Buaya dengan Pemerintah, PKK, Lansia, RT, RW, Organisasi Sosial lainnya serta masyarakat Lubang Buaya dan sekitarnya. Kegiatan ini diisi dengan berbagai rangkaian acara, antara lain senam massal, pelayanan kesehatan gratis, posyandu, bazaar, pentas band dan hiburan lainnya. Kegiatan LOBSTERS dikemas sangat menarik dengan menghadirkan artis ibukota terkenal seperti Dude Herlino dan Wulan Guritno, sehingga tiap tahun acara ini selalu dihadiri oleh ribuan orang. Secara ekonomi kegiatan ini sangat menguntungkan bagi para pedagang yang membuka stand pada acara ini. Mereka bisa melakukan transaksi jual beli hingga 50 juta rupiah pada acara tersebut. Program Kerja Tahunan (2007-2010) Karang Taruna Lubang Buaya disajikan pada Tabel 4.2; Tabel 4.3; Tabel 4.4; Tabel 4.5.

Tabel 4.2. Program Kerja Tahun 2007

NO	KEGIATAN	PELAKSANAAN	TEMPAT
1	Pelatihan Organisasi dan Kepemudaan (LDK)	30 Juni -01 Juli 2007	Puncak Jawa Barat
2	Seminar Kewirausahaan	Juli 2007	Kantor Lurah Lt. III
3	Pembentukan KUBE "Teh Polos"	Juli 2007	Jl. SPG VII Kel. Lubang Buaya
4	Rapat Pengurus & Anggota	Setiap 1 bulan sekali	Kantor Lurah Lt. III
5	Pengajian Bulanan	Setiap 1 bulan sekali	Musholla Kel. Lubang Buaya
6	Turnamen Volley Lurah Cup	Juli -Agustus 2007	Lap. Lingkar RW 10
7	Tasbih Ramadhan	Oktober 2007	Hal. Kel. Lubang Buaya
8	Buka Puasa Bersama & Santunan anak Yatim	Oktober 2007	Kantor Lurah Lt. III
9	Sholat Idul Fitri 1428 H	Oktober 2007	Hal. Parkir RM. Mekar
10	Penyuluhan Narkoba	September 2007	Hal. Kel. Lubang Buaya

Sumber : Dokumen Karang Taruna Lubang Buaya

Tabel 4.3. Program Kerja Tahun 2008

NO	KEGIATAN	PELAKSANAAN	TEMPAT
1	Rapat Pengurus dan Anggota	Setiap 1 bulan sekali	Kantor Lurah Lt. III
2	Pengajian Bulanan	Setiap 1 bulan sekali	Musholla Kel. Lubang Buaya
3	Kube (TEH POLOS)	Setiap 1 bulan sekali	Jl. SPG VII Kel. Lubang Buaya
4	LOBSTERS 2008 (Lobang Buaya Sehat Teruss)	24 Mei 2008	Lap. Sepak Bola Kel. Lubang Buaya
5	Pelatihan Management Organisasi	Maret 2008	Kantor Lurah Lt. III
6	Dzikir Akbar bersama Lansia & anak yatim - Santunan Anak Yatim 1150 orang	10 Juni 2008	Hal. Kel. Lubang Buaya
7	Taraweh Keliling	September 2008	Lubang Buaya
8	Buka Puasa bersama & Santunan anak Yatim	September 2008	Kantor Lurah Lt. III
9	Sholat ied Fitri	Oktober 2008	Hal. Kel Lubang Buaya
10	Pelatihan Teknologi Tepat Guna	Oktober 2008	Kantor Lurah Lt.III
11	Halal BI Halal	Oktober 2008	Kantor Lurah Lt. III
12	Sholat Iedul Adha	Desember 2008	Hal. Kel. Lubang Buaya

Sumber : Dokumen Karang Taruna Lubang Buaya

Tabel 4.4. Program Kerja Tahun 2009

NO	KEGIATAN	PELAKSANAAN	TEMPAT
1	Rapat Pengurus dan Anggota	Setiap 1 bulan sekali	Kantor Lurah Lt. III
2	Pengajian Bulanan	Setiap 1 bulan sekali	Musholla Kel. Lubang Buaya
3	Kube (TEH POLOS)	Setiap 1 bulan sekali	Jl. SPG VII Kel. Lubang Buaya
4	LOBSTERS 2009 (Lobang Buaya Sehat Terus)	Mei 2009	Lap. Sepak Bola Kel. Lubang Buaya
5	Pelatihan Kewirausahaan	Maret & Oktober 2009	Kantor Lurah Lt. III
6	Dzikir & Do'a Peduli bangsa -Santunan Anak Yatim	Februari 2009	RT 001 RW 08 Kel. LB
7	Penyuluhan Narkoba	April 2009	RT 001 RW 03 Kel. Lubang Buaya
8	Roadshow Indonesiaku bersama Dude Harlino	Mei 2009	Masjid Assyuhada Lubang Buaya
9	Tasyakuran HUT RI	17 Agustus 2009	Lap. Volley RW 03 Kel. LB
10	Pelatihan Penguatan Kelembagaan bersama Dekel	Desember 2009	Puncak Jawa Barat
11	Ramadhan Fair 2009	September 2009	Lap. Sepak Bola Kel. Lubang Buaya
12	Buka Puasa bersama & Santunan anak Yatim	September 2009	Kantor Lurah Lt. III
13	Sholat ied Fitri	Oktober 2009	Hal. Kel. Lubang Buaya
14	Halal Bi Halal	Oktober 2009	Kantor Lurah Lt. III
15	Sholat Iedul Adha	Desember 2009	Hal. Kel. Lubang Buaya
16	Tour KTLB	Desember 2009	Cibodas, Jawa Barat

Sumber : Dokumen Karang Taruna Lubang Buaya

Tabel 4.5. Program Kerja Tahun 2010

NO	KEGIATAN	PELAKSANAAN	TEMPAT
1	Rapat Pengurus dan Anggota	Setiap 1 bulan sekali	Kantor Lurah Lt. III
2	Pengajian Bulanan	Setiap 1 bulan sekali	Musholla Kel. Lubang Buaya
3	Tafakur Alam	Januari 2010	Gunung Mas, Puncak Jawa Barat
4	Pembinaan Kube (TEH POLOS)	Setiap 1 bulan sekali	Jl. SPG VII Kel. Lubang Buaya
5	LOBSTERS 2010 (Lobang Buaya Sehat Teruss)	31 Oktober 2010	Lap. Sepak Bola Kel. Lubang Buaya
6	Ramadhan Fair	16 -22 Agustus 2010	Lap. Sepak Bola Kel. Lubang Buaya
7	Buka Puasa bersama & Santunan anak Yatim	September 2010	Kantor Lurah Lt. III
8	Sholat Ied Fitri	Oktober 2010	Hal. Kel Lubang Buaya
9	Halal BI Halal	Oktober 2010	Kantoi Lurah Lt. III
10	Sholat Iedul Adha	Desember 2010	Hal. Kel. Lubang Buaya

Sumber : Dokumen Karang Taruna Lubang Buaya

4.2.7 Warga Binaan Karang Taruna Lubang Buaya

Tugas pokok karang taruna adalah menanggulangi masalah kesejahteraan sosial di lingkungannya. Karang Taruna Lubang Buaya mempunyai warga binaan khusus yang dikelompokkan dalam Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan Remaja. Mereka terdiri dari masyarakat lanjut usia (lansia), anak yatim piatu, kaum dhuafa, penyandang cacat dan kelompok remaja. Jumlah warga binaan Karang Taruna Lubang Buaya disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Jumlah Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan Remaja yang dibina oleh Karang Taruna Lubang Buaya

RW	LANSIA	YATIM PIATU	DHUAFA	P.CACAT	REMAJA
01	10	25	5	2	2
02	15	25	5	1	3
03	10	25	5	0	5
04	10	25	5	0	2
05	10	25	5	2	2
06	10	25	5	1	2
07	15	25	5	0	1
08	50	25	5	0	5
09	55	25	5	1	3
10	10	25	5	1	1
11	10	25	5	2	2
12	25	25	5	1	2
JUMLAH	230	300	60	11	30

Sumber : Dokumen Karang Taruna Lubang Buaya

4.3 Profil Karang Taruna Tampomas

4.3.1 Lokasi Karang Taruna Tampomas

Karang Taruna Tampomas berada di wilayah Desa Narimbang, Kecamatan Conggeang, Kabupaten Sumedang. Letak geografisnya sangat khas karena terletak di kaki Gunung Tampomas dengan ketinggian 550 di atas permukaan laut

dengan suhu rata-rata 29⁰-32⁰ celcius, dan luas wilayah 467 Ha yang terdiri dari lahan darat 421 Ha dan lahan pesawahan 46 Ha. Di wilayah ini terdapat bahan tambang galian c (galian pasir) dan lokasi wana wisata “Girang”. Sehingga untuk menuju Desa Narimbang sangat mudah karena wilayahnya cukup dikenal oleh masyarakat. Sekretariat Karang Taruna Tampomas berada di jalan Margamukti, Komplek Perkantoran Desa Narimbang, Kecamatan Conggeang, Kabupaten Sumedang.

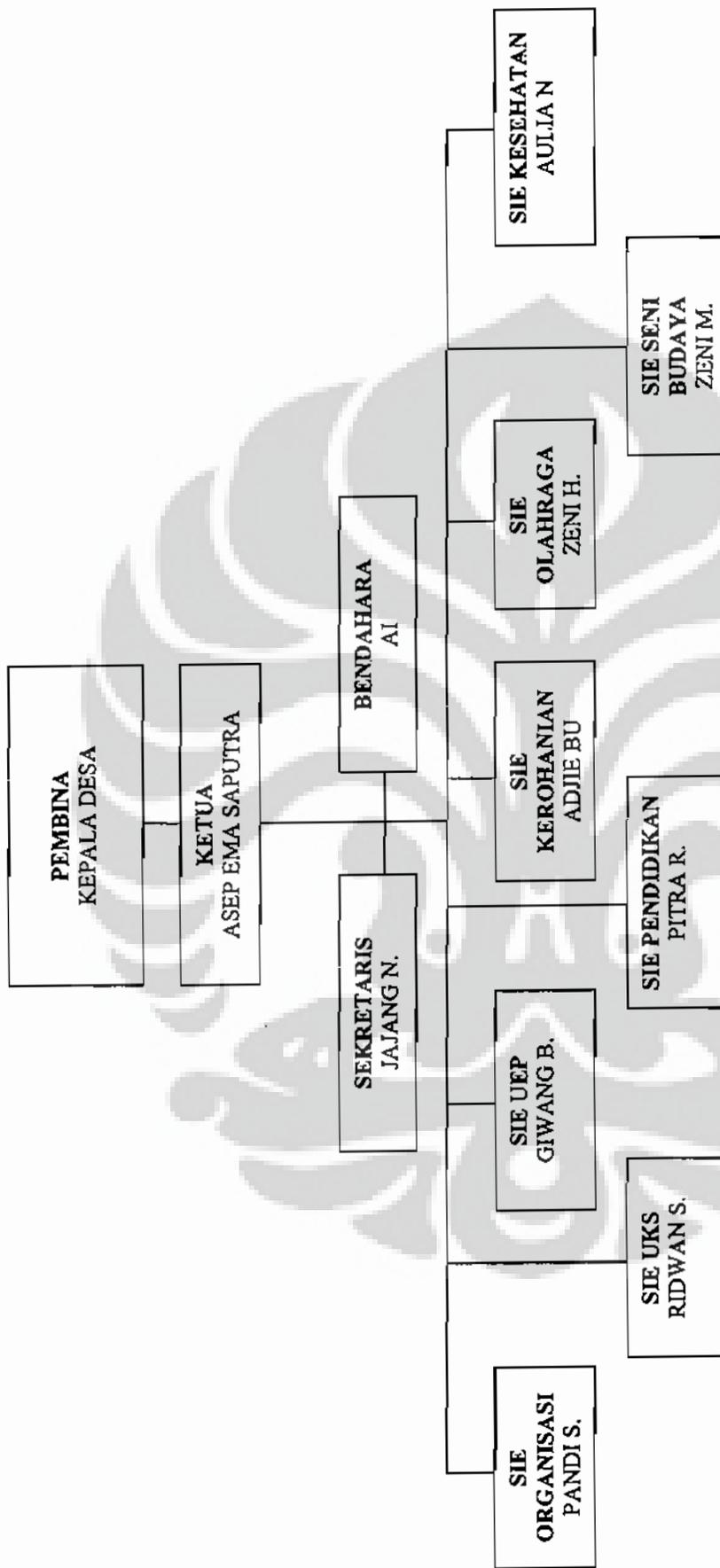
4.3.2 Sejarah dan Perkembangan Karang Taruna Tampomas

Menurut informan yang penulis wawancara, sebenarnya karang taruna di Desa Narimbang telah berdiri sejak tahun 1970-an. Namun secara resmi Karang Taruna Tampomas dideklarasikan pada tanggal 20 Juli 1999 bertempat di aula Desa Narimbang. Kata “Tampomas” berasal dari nama sebuah gunung yang berdiri kokoh dan merupakan salah satu ciri khas Kabupaten Sumedang, sehingga secara konotatif Tampomas berarti keteguhan dan kekuatan pengabdian untuk berjuang memerangi kemiskinan, kebodohan, keterlantaran, keterbelakangan, ketunaan, dan masalah-masalah lain yang menyangkut masalah kesejahteraan sosial.

Mulai tahun 1999 sampai dengan tahun 2010 Karang Taruna “Tampomas” telah mengalami 4 (empat) kali pergantian kepengurusan, yakni tahun 1999-2002 diketuai oleh Asep M., tahun 2002-2005 diketuai oleh Giwang Budiman, 2005-2007 diketuai oleh Dadang Supriatno dan mulai tahun 2008 hingga sekarang sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Desa Narimbang Nomor: 148/Kep.025/2008, tanggal 24 Desember 2008 diketuai oleh Asep Ema Saputra.

4.3.3 Struktur Organisasi Karang Taruna Tampomas

Berikut ini struktur organisasi KT Tampomas berdasarkan Surat Keputusan Kepala Desa Narimbang Nomor: 148/Kep.025/2008, tanggal 24 Desember 2008.



Gambar 4.4. Struktur Kepengurusan Karang Taruna Tampomas

Sumber : Dokumen Karang Taruna Tampomas

4.3.5 Visi dan Misi Karang Taruna Tampomas

Dalam menggerakkan organisasinya, Karang Taruna Tampomas diarahkan pada pencapaian VISI “Terwujudnya warga Karang Taruna Tampomas yang berkepribadian kreatif, inovatif, dan mandiri dalam kegotongroyongan dan Kesetiakawanan Sosial pada tahun 2013”.

Untuk mewujudkan visi tersebut dilakukan melalui misi :

- a. Pengembangan rasa tanggungjawab sosial, kesetiakawanan sosial dan nilai-nilai kearifan lokal yang didasari Iman dan Taqwa.
- b. Menyelenggarakan Usaha Kesejahteraan Sosial, Usaha Sosial Ekonomi Produktif, Sosial Edukatif, dan Sosial Rekreatif, secara komprehensif terarah dan berkesinambungan.
- c. Peningkatan kapasitas organisasi, semangat patriotisme, dan wawasan kebangsaan.

4.3.6 Kegiatan Karang Taruna Tampomas

Kegiatan KT Tampomas fokus pada delapan program, yaitu :

- 1) Usaha Kesejahteraan Sosial
- 2) Pengembangan SDM
- 3) Usaha Ekonomi Produktif (UEP)
- 4) Keagamaan
- 5) Olahraga
- 6) Seni dan Budaya
- 7) Lingkungan Hidup



BAB V

PEMBAHASAN

Pada Bab V ini memaparkan tentang pembahasan hasil studi dokumentasi dan wawancara terkait dengan aspek-aspek organisasi, kepemimpinan dan anggota Karang Taruna Lubang Buaya dan Karang Taruna Tampomas.

5.1 Karang Taruna Lubang Buaya

5.1.1 Organisasi Karang Taruna Lubang Buaya

KT Lubang Buaya merupakan organisasi legal formal yang kepengurusannya disahkan oleh pemerintahan setempat melalui Surat Keputusan Lurah Lubang Buaya No. No. 6 Tahun 2007. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan karang taruna tersebut diakui oleh pemerintah dan masyarakat. KT Lubang Buaya bukan hanya sekedar organisasi “papan nama” yang hanya memiliki plang papan nama di kelurahan tapi tidak memiliki aktivitas. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa KT Lubang Buaya memiliki visi membangun generasi muda yang kreatif, inovatif dan mandiri. Sebagai organisasi yang mewadahi kegiatan kepemudaan, KT Lubang Buaya mengemban misi sebagai berikut :

1. Menumbuh kembangkan kesadaran dan tanggungjawab moral setiap generasi muda dalam pembangunan serta penanganan masalah sosial.
2. Membentuk generasi muda yang memiliki semangat sebagai karang taruna yang berkepribadian, berpengetahuan, trampil dan berakhlak mulia.
3. Menjadi media komunikasi dan kemitraan antar generasi muda dalam upaya peningkatan taraf kesejahteraan sosial bagi masyarakat.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut di atas KT Lubang Buaya menyelenggarakan berbagai kegiatan. Berdasarkan hasil studi dokumentasi, kegiatan karang taruna tersebut fokus pada lima program, yaitu :

1) Pembinaan Mental

Pembinaan mental merupakan program pembinaan rohani bagi masyarakat, khususnya generasi muda. Secara rutin karang taruna mengadakan pengajian rutin dan tabligh akbar menghadirkan para ustadz

yang cukup terkenal dan pakar di bidangnya. Salah satu da'i terkenal yang pernah ceramah di acara karang taruna adalah KH. Zainudin MZ. Selain itu diselenggarakan juga berbagai penyuluhan-penyuluhan bagi masyarakat seperti penyuluhan narkoba dan kesehatan.

2) Pengembangan SDM

Dalam rangka membangun generasi muda yang kreatif dan inovatif Karang Taruna Lubang Buaya melakukan pembinaan, baik internal maupun eksternal. Pembinaan tersebut dilakukan dalam bentuk pelatihan-pelatihan, seperti pelatihan manajemen organisasi dan pelatihan dasar kepemimpinan.

3) Seni Budaya dan Olahraga

Para pemuda di Lubang Buaya memiliki banyak potensi terutama seni dan budaya. Oleh karena itu dalam rangka mengembangkan potensi para pemuda Karang Taruna setiap tahun menggelar acara kesenian. Setiap pemuda yang memiliki keahlian seni dan budaya diberikan kesempatan untuk tampil. Bahkan beberapa diantaranya difasilitasi untuk mengikuti perlombaan-perlombaan, baik tingkat propinsi maupun nasional. Selain itu Karang Taruna Lubang Buaya juga menyelenggarakan turnamen olahraga seperti bola voli. Selain menyelenggarakan sendiri, Karang Taruna Lubang Buaya memiliki tim yang mengikuti turnamen-turnamen di luar Lubang Buaya.

4) Kewirausahaan

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh pemuda saat ini adalah pengangguran. Jumlah kesempatan kerja lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja, sehingga meningkatkan jumlah pengangguran. Oleh karena itu Karang Taruna Lubang Buaya berupaya keras mengatasi masalah ini dengan mengembangkan kewirausahaan. Pelatihan kewirausahaan setiap tahun dilaksanakan bagi seluruh anggotanya. Bahkan tidak hanya sebatas pelatihan, sejak tahun 2007

karang taruna mengembangkan usaha minuman TEH POLOS dan koran SEKITAR CIPAYUNG. Sampai dengan saat ini usaha tersebut berjalan dan menjadi Kelompok Usaha Bersama (KUBE) anggota karang taruna.

5) Lingkungan Hidup

Sebagai bagian dari anggota masyarakat secara umum, Karang Taruna Lubang Buaya mempunyai kewajiban untuk berperan serta dalam menjaga lingkungannya agar tetap bersih dan sehat. Oleh karena itu setiap pekan bersama-sama dengan masyarakat lainnya dilakukan kerja bakti membersihkan lingkungan dan memberantas jentik nyamuk.

Struktur organisasi KT Lubang Buaya terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, Bendahara dan Seksi Bidang. Ada tujuh Seksi Bidang yang membantu pimpinan dalam menjalankan aktivitas organisasi, yaitu Pendidikan dan Latihan (DIKLAT), Pembinaan Mental (BINTAL), Kelompok Usaha Bersama (KUBE), Seni Budaya dan Olahraga, Hubungan Masyarakat (HUMAS), Usaha Kesejahteraan Sosial (UKS), dan Lingkungan Hidup (LINHUD). Struktur organisasi tersebut disusun berdasarkan tugas pokok dan fungsi karang taruna yang telah ditetapkan. Secara rutin setiap sebulan sekali seluruh pengurus melakukan rapat koordinasi yang dipimpin langsung oleh ketua karang taruna. Koordinasi dan kerjasama yang dilakukan oleh seluruh pengurus karang taruna berjalan dengan baik. Setiap anggota memiliki peran dan fungsinya masing-masing. Selain mendapat tugas pada struktur kepengurusan, setiap anggota mendapat tugas pula secara bergiliran pada kepanitiaan-kepanitiaan. Hal ini diungkapkan oleh Sdri. VR salah satu anggota aktif KT Lubang Buaya,

“ ... Setiap anggota mempunyai tugas masing-masing, bahkan seringkali kita dirolling dalam setiap kegiatan. Jadi setiap orang dalam satu kegiatan mempunyai tugas yang berbeda pada kegiatan lainnya. Ini dimaksudkan agar setiap anggota bisa berperan dan bisa melaksanakan setiap tugas yang diberikan. ”

Pernyataan di atas membuktikan bahwa proses pendelegasian wewenang di KT Lubang Buaya berjalan dengan baik. Setiap anggota karang taruna diberi kepercayaan untuk memegang peranan dalam karang taruna.

Keberadaan KT Lubang Buaya tidak terlepas dari dukungan lingkungan eksternal yang ada di Lubang Buaya. Dukungan penuh diberikan oleh masyarakat setempat karena masyarakat menilai keberadaan karang taruna sangat bermanfaat khususnya bagi pembinaan generasi muda. Menurut Bapak. BS, salah satu tokoh masyarakat Lubang Buaya :

“ ... Keberadaan karang taruna di Kelurahan Lubang Buaya sangat bermanfaat bagi masyarakat. Alhamdulillah sampai dengan saat ini kenakalan pemuda di wilayah ini berkurang”.

Hal senada diungkapkan oleh Bapak AH, Wakil Lurah Lubang Buaya :

“ ... Adanya wadah karang taruna cukup meminimalisir kenakalan remaja, walaupun belum total. ”

Adanya manfaat yang dirasakan oleh masyarakat menyebabkan KT Lubang Buaya mendapat banyak dukungan. Bahkan ada salah seorang tokoh masyarakat setempat yang menyediakan fasilitas pribadinya seluas 1000 m (terdiri dari kolam renang, kolam ikan, tempat pertemuan, dll.) untuk digunakan oleh karang taruna. Selain itu beberapa fasilitas milik masyarakat dan pemerintah seperti lapangan bola dan bulutangkis juga disediakan untuk mendukung kegiatan karang taruna. Sebagaimana umumnya organisasi, KT Lubang Buaya memerlukan dana untuk menjalankan seluruh kegiatannya. Secara umum dana yang diperoleh karang taruna berasal dari swadaya masyarakat. Selain itu dukungan dana juga diperoleh dari perusahaan-perusahaan swasta melalui pengajuan proposal kegiatan. Perusahaan tersebut merupakan jaringan yang telah cukup lama dibangun oleh karang taruna. Hal ini dinyatakan oleh Sdr. SI :

“... Kegiatan-kegiatan tersebut sebagian besar pendanaannya berasal dari swadaya masyarakat melalui event-event tahunan. Selain itu kita pun melakukan penggalangan dana dengan mengoptimalkan mitra (jaringan).”

Menurut informan, dalam satu *event* karang taruna bisa mendapat dana sekitar Rp. 45 juta, dan sanggup menghadirkan artis-artis terkenal dalam acaranya tersebut. Menurut informan yang penulis wawancarai, biasanya pendukung acara tidak ada

yang dibayar. Melalui berbagai pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan karang taruna para artis tersebut bersedia tampil dalam acara karang taruna. Mitra-mitra yang pernah bekerjasama dengan KT Lubang Buaya disajikan pada Tabel 5.1

Tabel 5.1. Daftar Lembaga/Organisasi/Perusahaan yang pernah bekerjasama dengan Karang Taruna

NO	NAMA LEMBAGA/ORGANISASI	NO	NAMA LEMBAGA/ORGANISASI
1	Pemerintah Kel. Lubang Buaya	27	Entrepreneur College
2	Dewan Kel. Lubang Buaya	28	Action Organizer
3	Ketua RW se-Kel. Lubang Buaya	29	Gandem Marem Studio
4	Ketua RT se-Kel. Lubang Buaya	30	Amanda Studio
5	PKK Kel. Lubang Buaya	31	Humaira Learning Centre
6	FKLU Kel. Lubang Buaya	32	Institut Kemandirian Republika
7	FKLU Kodya Jakarta Timur	33	Purbasari
8	Karang Taruna Kec. Cipayung	34	Sari Roti
9	Karang Taruna Kodya Jakarta Timur	35	Sangobion
10	Yys. Penyebar Semangat Indonesia	36	PORPI Pusat
11	Yayasan Syamil	37	Koramil Kel. Lubang Buaya
12	Yayasan Yusufiyah	38	Masjid Agung At-Tin
13	Yayasan Al Baidho	39	Masjid Asy-Syuhada
14	GARASI HIKMAH	40	Majelis Rasulullah SAW
15	Klinik Kalvari	41	Majelis Adz-Zikra
16	PT. Kanaan Motor	42	PRISMA AT-TIN
17	PT. Yamaha	43	TVRI
18	PT. INDOSAT, Tbk	44	JakTV
19	PT. Hitech	45	AN TV
20	PT. UMI Indonesia	46	Indosiar
21	Chicken Story	47	TPI
22	Harian Umum Indopos	48	RCTI
23	Palang Merah Indonesia	49	Warta Kota
24	Puskesmas Cipayung	50	Harian Umum Republika
25	Badan Narkotika Propinsi	51	Tabloid Progresif
26	Badan Narkotika Nasional	52	PSM & POKJA KESUMA

Sumber : Dokumen Karang Taruna Lubang Buaya

Hal penting lainnya yang selalu dilakukan oleh KT Lubang Buaya adalah selalu mengevaluasi program-program kerja yang telah direncanakan. Evaluasi dilakukan setiap akhir tahun masa kerja kepengurusan. Menurut dokumen yang penulis peroleh, pada tahun 2007 kegiatan yang terlaksana mencapai 90%, dan yang tidak terlaksana 10%. Sedangkan pada tahun 2008 kegiatan yang terlaksana mencapai 85% dan 15% sisanya tidak terlaksana. Hasil yang sama diperoleh pada tahun 2009, 85% kegiatan yang direncanakan terlaksana, sedangkan yang tidak terlaksana sebanyak 15%. Tahun 2010 merupakan masa transisi kepengurusan, dari pengurus lama ke pengurus baru. Sehingga program yang terealisasi baru mencapai 40%.

5.1.2 Kepemimpinan di Karang Taruna Lubang Buaya

Kepemimpinan Sakron Indra dan Firman Abdul Mukti di KT Lubang Buaya diakui oleh jajaran pemerintahan Kelurahan Lubang Buaya sebagai duet kepemimpinan paling sukses dalam beberapa periode kepengurusan karang taruna. Berikut pernyataan Bapak AH :

"... Semenjak saya bekerja di sini tahun 1988, dengan segala kelebihan dan kekurangannya belum pernah melihat orang-orang seperti Sakron cs ini. Mereka mampu menembus sesuatu yang bagi kita itu sulit. Terus mereka bisa memilah-milah antara pekerjaan dengan organisasi. Saya berharap sih kepengurusan baru yang menggantikan Sakron cs bisa melanjutkan prestasi yang telah diraih."

Secara umum pola kepemimpinan yang dibangun oleh Sakron dan Firman mendekati kepemimpinan yang dikemukakan oleh Kouzes and Posner (2002). Berikut ini karakteristik kepemimpinan Sakron dan Firman :

1) Memberikan Keteladanan

Sakron dan Firman senantiasa memberikan contoh dalam setiap aktivitas karang taruna. Mereka totalitas dalam beraktivitas di karang taruna, tidak setengah-setengah. Kedua pimpinan ini sempat bekerja di perusahaan swasta, namun karena ingin berkonsentrasi di karang taruna mereka memilih menjadi wirausahawan. Mereka mensinergikan pekerjaan sehari-

hari dengan aktivitas di karang taruna. Keteladanan Sakron dan Firman diungkapkan oleh Vira :

"... Mereka berdua selalu nyontohin dalam setiap kegiatan-kegiatan karang taruna, sehingga banyak orang yang mau ikut dalam kegiatan karang taruna."

2) Memiliki visi dan mampu menginspirasi kepada anggota

Sdr. FAM memiliki visi organisasi yang kuat. Ia menginginkan karang taruna yang dipimpinnya menjadi organisasi paling terdepan dalam mengembangkan potensi generasi muda, khususnya di wilayah Lubang Buaya. Visinya tersebut ia sampaikan kepada seluruh pengurus karang taruna dan para pemuda dalam berbagai kesempatan, seperti dalam rapat pengurus, pertemuan-pertemuan pemuda, penyuluhan rutin, dan lain-lain.

Berikut pernyataan Sdr. HA :

"... Mereka selalu menyampaikan visi karang taruna di berbagai pertemuan yaitu mendorong kita untuk terus maju. Kita punya motto yang sering jadi yel-yel kita."

Kerja keras Sdr. FAM dalam membangun pemuda di wilayahnya menghantarkan yang bersangkutan menjadi Pemuda Pelopor Tingkat DKI Jakarta Bidang Pendidikan.

3) Inovatif

Dalam kurun waktu tiga tahun sejak tahun 2007, banyak inovasi-inovasi yang telah diciptakan oleh karang taruna. Hal ini tidak terlepas dari ide-ide atau gagasan dari ketua dan wakil ketua karang taruna. Menurut penulis ada tiga ide besar yang diciptakan oleh pimpinan karang taruna. Pertama, pembentukan kelompok usaha bersama TEH POLOS. Minuman teh segar bermerk TEH POLOS ini dibentuk pada tahun 2007. Hingga saat ini telah terbangun 50 outlet di wilayah Jakarta, Depok, Bogor dan Bekasi. Usaha ini tergolong eukup maju karena sudah memiliki badan usaha dalam bentuk CV, yaitu CV Polosindo Anugerah. Kedua, penyelenggaraan kegiatan LOBSTERS (Lobang Buaya Sehat Teruss). Kegiatan tahunan ini dimulai pada tahun 2008 dan mendapat sambutan positif dari pemerintah dan masyarakat. Konsep kegiatannya memadukan semua bidang antara lain

seni budaya, olahraga, ekonomi, dan kesehatan. Sasaran kegiatannya pun beragam, mulai dari remaja hingga lansia. Dalam acara ini karang taruna menghadirkan artis-artis terkenal ibukota seperti Dude Herlino, Wulan Guritno, dan lain-lain. Ketiga, membentuk usaha penerbitan SEPUTAR CIPAYUNG. Koran ini merupakan media komunitas di kecamatan cipayung yang berisi berbagai informasi dan berita-berita aktual.

Ketiga program di atas merupakan ide yang luar biasa yang dilakukan oleh organisasi kepemudaan tingkat kelurahan. Jika melihat waktu yang cukup singkat yaitu tiga tahun, merupakan sesuatu yang mustahil jika organisasi tingkat kelurahan bisa melakukannya. Tapi dibawah kepemimpinan SI dan FAM, Karang Taruna Lubang Buaya bisa melakukannya.

4) Membangun kepercayaan kepada anggota

SI dan FAM merupakan pemimpin yang bisa memberdayakan semua anggotanya. Pemimpin karang taruna itu mampu membangun kepercayaan dan kerjasama diantara para anggotanya. Kepercayaan dibangun melalui budaya keterbukaan, masalah apapun yang ada di karang taruna selalu disampaikan secara terbuka kepada seluruh anggota. Proses pendelegasian wewenang pun berjalan dengan baik. Informan Sdri. VR mengungkapkan tentang pemberian tugas di karang taruna :

"... Setiap anggota mempunyai tugas masing-masing, bahkan seringkali kita dirolling dalam setiap kegiatan. Jadi setiap orang dalam satu kegiatan mempunyai tugas yang berbeda pada kegiatan lainnya. Ini dimaksudkan agar setiap anggota bisa berperan dan bisa melaksanakan setiap tugas yang diberikan."

Hal senada diungkapkan oleh Sdri. HA :

"... Setiap anggota karang taruna mempunyai perannya masing-masing. Selain mempunyai tugas di struktur kepengurusan, kita juga diberi tugas dalam kepanitiaan acara-acara."

5) Partisipatif

Proses kerjasama di KT Lubang Buaya semakin kokoh karena faktor pelibatan anggota dalam setiap pengambilan keputusan. Keputusan yang

diambil selalu berdasarkan prinsip musyawarah mufakat. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh FAM :

"... Pengambilan keputusan di karang taruna dilakukan melalui forum musyawarah dan mufakat, walaupun kita mempunyai hak preogratif untuk memutuskan. Kita selalu mengutamakan kebersamaan dengan mengedepankan mekanisme musyawarah. Setiap individu di karang taruna mempunyai hak suara dan menyotakan pendapat. Kita persilahkan teman-teman untuk mengungkapkan ide-ide dan inenyumbang pemikiran termasuk program kerja. Kita selalu ambil kesepakatan bersama biar beban ini tidak ditanggung sendiri, dan kita berupaya untuk tidak bersikap otoriter."

Pernyataan FAM tersebut sesuai dengan pernyataan anggotanya. Menurut Sdri. VR :

"... Semua keputusan yang diambil dalam karang taruna selalu melibatkan kita para anggota. Kita selalu diajak bermusyawarah, jarang sekali pengambilan keputusan dilakukan oleh sendiri-sendiri."

6) Memberikan semangat dan penghargaan

Salah satu poin penting kepemimpinan SI dan FAM di KT Lubang Buaya adalah kemampuan mereka dalam memotivasi para anggotanya. Kedua pimpinan karang taruna tersebut senantiasa memberikan nasehat-nasehat ketika para anggotanya mengalami kejenuhan dan kelesuan dalam menjalankan aktivitas karang taruna. Sdr. FAM menyatakan :

"... Saya selalu memberikan motivasi kepada teman-teman bahwa menjadi pekerja sosial itu mulia sama halnya dengan guru. Menjadikan pekerja sosial sebagai amanah. Ruh karang taruna kan sosial, bicara sosial berarti bicara kepedulian. Ketika kita mempunyai sens of crisis maka kita harus siap membantu masyarakat. Maka semangat yang kita kabarkan kepada teman-teman adalah semangat kepedulian dan kerelawanan. Yang kita bangun adalah kesadaran pada teman-teman. Kita selalu memberikan motivasi kepada teman-teman bahwa ini organisasi bermanfaat bagi orang lain. Sebagai muslim kita harus berlomba-lomba dalam kebaikan. Dalam agama Islam sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat

bagi manusia lainnya. Berorganisasi itu banyak manfaatnya antara lain bisa saling kenal dan membangun kekeluargaan. Aktif di karang taruna sebagai pekerjaan mulia, kita bisa membantu orang lain dan hal tersebut merupakan kepuasan tersendiri. Kita jangan mengharap pamrih, nanti Allah yang akan membalasnya. Secara keagamaan saya selalu menanamkan kepada teman-teman untuk selalu bersilaturahmi karena dengan silaturahmi banyak mendatangkan rezeki.”

Menurut Sdri. VR dan Sdri. HA nasehat-nasehat seperti di atas seringkali diberikan kepada anggota terutama ketika anggota sedang mengalami masalah. Kedua pimpinan tersebut sangat tanggap terhadap permasalahan anggotanya dan mau mendengarkan “eurhat-eurhat” para anggota.

Selain pandai memotivasi kedua pimpinan karang taruna sering memberikan penghargaan kepada para anggotanya. Apabila selesai menyelenggarakan kegiatan biasanya seluruh anggota karang taruna diajak berwisata ke luar kota atau berkumpul merayakan keberhasilan yang telah diraih. Dan apabila ada dana lebih seluruh anggota diberikan “uang lelah” sesuai dengan kontribusi masing-masing. Seperti yang diungkapkan oleh Sdri. HA :

“... Biasanya setelah selesai melaksanakan kegiatan kita selalu syukuran dengan acara makan-makan. Kalau ada dana lebih kita jalan-jalan kalau ga sempet dikasih uang mentahnya.”

7) Mampu mengelola konflik

Dalam organisasi konflik merupakan hal biasa, termasuk di KT Lubang Buaya. Konflik yang terjadi di KT Lubang biasanya berkenaan dengan masalah tugas-tugas atau keuangan. Namun konflik tersebut tidak pernah berkepanjangan karena dapat diselesaikan dengan baik. Biasanya kalau terjadi konflik SI dan FAM mengumpulkan para anggota yang berkonflik, kemudian masalah-masalah yang menjadi pemicu dibicarakan secara terbuka. Dengan suasana keterbukaan, kebersamaan, dan kekeluargaan konflik tersebut bisa teratasi.

8) Memiliki jiwa *entrepreneurship*.

Inovasi-inovasi bisnis yang dikembangkan oleh SI dan FAM telah berkembang hingga sekarang dan melibatkan anggota karang taruna. Unit-unit usaha yang hingga saat ini berjalan antara lain : minuman Teh Polos, media Seputar Cipayung, lembaga pelatihan *entrepreneur*, *event organizer*, *broadcasting* dan reklame. Sebenarnya selain SI dan FAM ada satu lagi anggota yang menjadi penggerak KT Lubang Buaya yaitu Sdr. Ibnu. Mereka bertiga merupakan motor penggerak utama KT Lubang Buaya, dan Sdr. Ibnu merupakan pemuda pelopor DKI Jakarta bidang kewirausahaan.

5.1.3 Karakteristik Anggota Karang Taruna Lubang Buaya

Anggota menjadi salah satu faktor terpenting dalam KT Lubang Buaya. Semua anggota berpartisipasi penuh dalam setiap kegiatan karang taruna, bahkan mau berkorban demi karang taruna. Mereka rela menyumbangkan tenaga, pikiran dan dana demi keberlangsungan karang taruna. Sdri. VR menyatakan :

"... Pokoknya saya sangat puas bergabung dengan karang taruna, apalagi bisa mencapai prestasi tingkat nasional. Kita tidak sia-sia ikut begradang nyiapin untuk ikut penilaian tingkat nasional. Bahkan dananya kita ngutang-ngutang dulu, istilahnya pake duitmu dulu entar diganti. Makanya ketika ada hadiah lomba sebagian uangnya buat bayarin utang. Kita sangat bangga dapat juara dan bisa buktiin kalau kita bisa..."

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, anggota KT Lubang Buaya memiliki karakteristik sebagai berikut :

- 1) Memiliki kepedulian kepada lingkungan;
- 2) Memiliki solidaritas pertemanan atau persahabatan;
- 3) Memiliki keinginan berprestasi;
- 4) Memiliki keinginan eksis di masyarakat.

5.2 Karang Taruna Tampomas

5.2.1 Organisasi Karang Taruna Tampomas

Kepengurusan KT Tampomas dikukuhkan melalui surat keputusan Kepala Desa Narimbang Nomor: 148/Kep.025/2008, tanggal 24 Desember 2008 diketuai oleh Asep Ema Saputra. KT Tampomas mempunyai visi mewujudkan warga Karang Taruna Tampomas yang berkepribadian kreatif, inovatif, dan mandiri dalam kegotongroyongan dan Kesetiakawanan Sosial. Oleh karena itu KT Tampomas membawa misi sebagai berikut :

- a. Pengembangan rasa tanggungjawab sosial, kesetiakawanan sosial dan nilai-nilai kearifan lokal yang didasari Iman dan Taqwa.
- b. Menyelenggarakan Usaha Kesejahteraan Sosial, Usaha Sosial Ekonomi Produktif, Sosial Edukatif, dan Sosial Rekreatif, secara komprehensif terarah dan berkesinambungan.
- c. Peningkatan kapasitas organisasi, semangat patriotisme, dan wawasan kebangsaan.

Untuk mencapai visi dan misi di atas, KT Tampomas menyelenggarakan berbagai kegiatan yang dikelompokkan menjadi beberapa kelompok program kegiatan, yaitu :

1) Usaha Kesejahteraan Sosial

Dalam rangka menyelesaikan permasalahan-permasalahan sosial yang dihadapi penduduk Desa Narimbang, KT Tampomas secara rutin menyelenggarakan berbagai kegiatan sebagaimana tercantum pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2. Daftar Kegiatan Usaha Kesejahteraan Sosial Karang Taruna Tampomas

No	Kegiatan
1	Sosialisasi Dampak Penyalahgunaan NAPZA dan HIV/AIDS
2	Khitanan Massal
3	Pemugaran Rumah Tidak Layak Huni
4	Rehabilitasi Daerah Bencana Longsor
5	Pembagian Sembako
6	Penberdayaan Anak Putus Sekolah
7	Santunan bagi anak yatim piatu
8	Penyuluhan Kesehatan Reproduksi Remaja
9	Ikut serta dalam program PNPM
10	Ikut serta dalam program Raskin
11	Kerja Bhakti

Sumber : Dokumen Karang Taruna Tampomas

2) Pengembangan SDM

Kegiatan sosial edukatif yang diselenggarakan oleh KT Tampomas antara lain penyelenggaraan diklat manajemen organisasi, Diklat Kewirausahaan dan pengiriman utusan pada pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak lain.

3) Usaha Ekonomi Produktif (UEP)

Usaha Ekonomi Produktif (UEP) merupakan program unggulan KT Tampomas. Ada dua usaha yang dikembangkan sampai dengan saat ini, yaitu :

- a) UEP kerajinan kaca dan golok seni yang dimulai sejak tahun 2006
- b) UEP pengelolaan daerah wisata "Girang" yang bekerja sama dengan Pemerintah Desa Narimbang dan Perum Perhutani. Dari usaha ini dialokasikan dana sebesar 15% dari pendapatan pengelolaan untuk kegiatan-kegiatan sosial.

4) Keagamaan

Kegiatan-kegiatan yang sifatnya keagamaan umumnya diselenggarakan dalam rangka peringatan hari besar Islam dan pengajian rutin. Berikut ini kegiatan-kegiatan keagamaan yang diselenggarakan oleh KT Tampomas seperti tertera pada Tabel 5.3.

Tabel 5.3. Daftar kegiatan keagamaan yang diselenggarakan oleh Karang Taruna Tampomas

No	Kegiatan	Frekwensi
1.	Pengajian rutin tiap masjid	Satu kali/minggu
2.	Tablig akbar	4 kali/tahun
3.	PHBI Maulid Nabi	1 kali/tahun
4.	PHBI Isra Mi'raj	1 kali/tahun
5.	Zakat Fitrah	1 kali/tahun
6.	Pengajian Al Hidayah	1 kali/bulan
7.	Penyelenggaraan Idhul Adha	1 kali/tahun
8.	Buka puasa	1 kali/tahun
9.	Silaturahmi Idhul Fitri	1 kali/tahun

Sumber : Dokumen Karang Taruna Tampomas

5) Olahraga

Kegiatan olahraga yang rutin dilakukan oleh KT Tampomas adalah pembinaan klub-klub olah raga seperti *volley ball* dan sepakbola. Sedangkan kegiatan yang bersifat insidental berupa penyelenggaraan turnamen Bola Voli Antar RW, dilaksanakan setiap satu tahun sekali dalam rangka memperingati Hari Ulang Tahun Kemerdekaan RI.

6) Seni dan Budaya

Kegiatan seni dan budaya yang dikembangkan oleh KT Tampomas adalah kesenian tradisional seperti Celempung, Kuda Renggong, Seni Calung, Pencak Silat, Kecapi Suling, Upacara Adat, dan Seni Reog. Selain itu

dikembangkan juga seni budaya kontemporer seperti organ tunggal, dan band.

7) Lingkungan Hidup

Di wilayah Narimbang terdapat lahan bekas galian C seluas 12 Ha milik desa dan 31 Ha milik masyarakat. Sebagai bentuk kepedulian KT Tampomas terhadap lingkungan tersebut dilaksanakan program reklamasi lahan bekas galian C tersebut.

Dari program-program tersebut yang menjadi unggulan KT Tampomas adalah pengelolaan wana wisata "Girang", kerajinan golok, kaca dan bambu serta seni tradisional Celempung. Wana wisata "Girang" merupakan sumber pendapatan bagi karang taruna, bahkan menjadi sumber pendapatan kas desa dan perum perhutani. Rata-rata per tahun tempat wisata tersebut menghasilkan dana sekitar Rp. 30 juta dan banyak menyerap tenaga kerja. Program pariwisata inilah yang menghantarkan anggota KT Tampomas menjadi Pemuda Pelopor Tingkat Kabupaten Sumedang Bidang Pariwisata. Sedangkan seni tradisional "Celempung" sering diundang ke berbagai daerah dan pernah menjadi bintang tamu di pentas Braga Festival. Kegiatan unggulan lainnya adalah kerajinan golok, sapu, kaca, dan saung bambu. Hasil kerajinan yang dihasilkan oleh KT Tampomas sering mengikuti pameran-pameran diantaranya Jabar Expo.

Struktur organisasi KT Tampomas terdiri dari Ketua, Sekretaris, Bendahara dan Seksi Bidang. Ada tujuh Seksi Bidang yang membantu pimpinan dalam menjalankan aktivitas organisasi, yaitu Organisasi, Usaha Kesejahteraan Sosial, Usaha Ekonomi Produktif, Pendidikan, Kerohanian, Olahraga, Seni Budaya dan Kesehatan. Struktur organisasi tersebut disusun berdasarkan tugas pokok dan fungsi karang taruna yang telah ditetapkan. Secara rutin setiap dua bulan sekali seluruh pengurus melakukan rapat koordinasi yang dipimpin langsung oleh ketua karang taruna. Koordinasi dan kerjasama yang dilakukan oleh seluruh pengurus karang taruna berjalan dengan baik. Setiap anggota memiliki peran dan tanggungjawab masing-masing. Hal ini diungkapkan oleh Sdr. JS salah satu anggota aktif KT Tampomas,

"... Tugas-tugas yang ada di organisasi dibagi ke seluruh anggota melalui seksi-seksi. Setiap pengurus memiliki tanggungjawab masing-masing. Pengelolaan organisasi dilakukan secara terbuka dan transparan. Segala hal yang menyangkut karang taruna tidak lepas dengan laporannya."

Keberadaan KT Tampomas telah dirasakan manfaatnya oleh masyarakat sehingga mendapat dukungan penuh dari pemerintah desa setempat. Tindakan negative seperti perkelahian, mabuk-matukkan, narkoba, dan lain-lain menjadi tidak ada, padahal sebelumnya Desa Narimbang terkenal dengan kenakalan-kenakalan pemudanya. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Bpk. S :

"... Dulu Narimbang ini terkenal dengan perkelahian pemuda, mabuk-mabukkan dan kegiatan negative lainnya. Dengan adanya karang taruna dan mengelola lahan wisata tersebut kegiatan negative pemuda tidak ada. Bahkan desa kita mendapat penghargaan desa Kadarkum (keluarga sadar hukum). Selain itu pengangguran pemuda di sini berkurang."

Seperti halnya KT Lubang Buaya, KT Tampomas memerlukan dana untuk menjalankan seluruh kegiatannya. Secara umum dana yang diperoleh karang taruna berasal dari swadaya masyarakat. Sumber pendanaan tetap berasal dari pengelolaan daerah pariwisata yang bekerjasama dengan pemerintah desa dan Perum Perhutani.

5.2.2 Kepemimpinan di Karang Taruna Tampomas

Karakteristik kepemimpinan Sdr. AES di KT Tampomas adalah sebagai berikut :

1) Memberikan Keteladanan

Pimpinan karang taruna senantiasa memberikan contoh kepada seluruh anggotanya terutama masalah kepeduliannya kepada masyarakat. Setiap kegiatan karang taruna Sdr. AES selalu ikut serta dan berada paling depan.

2) Membangun Kepercayaan

Sdr. AES mempunyai kemampuan untuk merangkul semua pihak dan membangun kerjasama diantara mereka. Proses pendelegasian wewenang kepada anggota berjalan dengan baik. Setiap kegiatan dibentuk kepanitiaan yang berbeda-beda dan diserahkan sepenuhnya kepada anggota. Setiap

keputusan yang diambil selalu melibatkan anggota dalam forum musyawarah.

3) Membangun Kebersamaan

Biasanya setelah selesai menyelenggarakan sebuah acara, KT Tampomas melakukan “Ngaliwet Bersama” sebagai tanda syukur atas suksesnya sebuah acara. Selain makan-makan bersama diisi juga dengan tausiah dari ustadz setempat.

4) Mengelola konflik dengan baik

Konflik yang terjadi di KT Tampomas senantiasa bisa diselesaikan. Permasalahan yang ada selalu dibicarakan dengan baik dengan melibatkan para sesepuh setempat yang juga merupakan anggota karang taruna senior.

5.2.3 Karakteristik Anggota Karang Taruna Tampomas

Anggota aktif KT Tampomas berjumlah 20 orang dengan usia antara 13-40 tahun. Ada dua alasan yang melatar belakangi anggota karang taruna mau aktif secara penuh, yaitu :

- 1) Kepedulian kepada daerahnya
- 2) Kegiatan yang menarik

Dua alasan tersebut dikemukakan oleh Sdr. JN, salah satu anggota aktif karang taruna Tampomas,

“... Yang mendorong saya aktif di karang taruna adalah karena saya putra daerah. Saya ingin membangun daerah terutama para pemudanya. Selain itu karang taruna sangat menarik karena banyak kegiatannya dan kita bisa dekat dengan tokoh masyarakat dan perangkat desa.”

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di KT Lubang Buaya dan KT Tampomas, ada beberapa aspek yang dimiliki oleh keduanya menunjukkan adanya persamaan dan ada pula aspek yang menunjukkan perbedaan. Dari sisi organisasi kedua karang taruna tersebut memiliki persamaan dalam hal berikut ini:

- a) Memiliki visi dan misi yang jelas;
- b) Memiliki perencanaan tahunan;
- c) Adanya kerjasama dan koordinasi yang baik;
- d) Memiliki program yang fokus;

Sedangkan perbedaan dari kedua karang taruna tersebut terlihat cukup jelas pada aspek monitoring dan evaluasi, jaringan yang dimiliki dan sumber pendanaan. KT Lubang Buaya selalu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap program-program yang dilaksanakannya. Jaringan yang dimiliki sangat luas dan dapat dimanfaatkan menjadi sumber pendanaan bagi karang taruna. KT Lubang Buaya memiliki kemampuan “menjual” kegiatannya ke para donatur, baik personal maupun perusahaan. Berbeda dengan KT Lubang Buaya, KT Tampomas program-programnya tidak termonitor dan tidak terevaluasi dengan baik, tapi memiliki keunggulan dalam hal pemberdayaan sumber daya lokal khususnya dalam hal kesenian dan pariwisata. Walaupun tidak memiliki jaringan yang luas, KT Tampomas memiliki sumber pendanaan tetap yaitu dari hasil pengelolaan daerah pariwisata.

Aspek-aspek organisasi sebagaimana diuraikan di atas merupakan aspek-aspek penting yang menyebabkan kedua karang taruna tersebut mampu bertahan dan meningkatkan aktivitasnya. Keberlanjutan KT Lubang Buaya dan KT Tampomas terletak pada aspek keberlanjutan kelembagaan (*institutionally sustainability*) dan keberlanjutan keuangan (*financially sustainability*) yang meliputi visi dan misi; perencanaan tahunan; kerjasama dan koordinasi; program yang fokus; monitoring dan evaluasi; jaringan dan sumber pendanaan.

Dari sisi pola kepemimpinan yang dikembangkan, KT Lubang Buaya dan KT Tampomas memiliki karakteristik kepemimpinan sebagai berikut :

- a) Memberikan keteladanan;
- b) Membangun kepercayaan;
- e) Memberikan semangat dan membangun kebersamaan;
- d) Mampu mengelola konflik.

Ada beberapa karakteristik kepemimpinan berbeda dan hanya dimiliki oleh KT Lubang Buaya, yaitu :

- a) Memiliki visi yang kuat dan mampu menginspirasi visinya kepada seluruh anggota;
- b) Inovatif;
- c) Memiliki jiwa *entrepreneurship*.

Dari sisi anggota, kedua karang taruna tersebut memiliki karakteristik yang berbeda. Kesamaannya hanya pada satu karakteristik yaitu memiliki keterikatan yang kuat dengan wilayah tempat tinggalnya. Anggota kedua karang taruna tersebut merasa bahwa sebagai putra daerah mereka memiliki kewajiban untuk membangun daerahnya. Atas dasar itulah para anggota karang taruna memiliki kepedulian terhadap lingkungannya. Karakteristik anggota KT Lubang Buaya agak berbeda dengan anggota KT Tampomas. Selain memiliki keterikatan dengan lingkungannya anggota KT Lubang Buaya memiliki karakteristik yang lain, yaitu :

- a) Memiliki keinginan untuk berprestasi;
- b) Memiliki solidaritas pertemanan atau persahabatan;
- c) Memiliki keinginan untuk eksis di masyarakat.





BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Pemuda merupakan salah satu komponen bangsa yang sangat penting bagi pembangunan masa depan Indonesia. Namun ada beberapa permasalahan yang dihadapi pemuda saat ini, diantaranya pengangguran, rendahnya daya saing, kenakalan remaja, tawuran, dekadensi moral, berkurangnya rasa nasionalisme, anak jalanan, kriminalitas dan penyalahgunaan narkoba. Permasalahan-permasalahan tersebut harus dicegah dan ditanggulangi dengan cara membina dan mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki oleh pemuda. Upaya pengembangan sumber daya dan potensi manusia muda akan lebih efektif dan efisien apabila dilakukan dalam suatu wadah yang berbentuk organisasi.

Karang taruna merupakan salah satu organisasi yang mempunyai tugas pokok melakukan pembinaan generasi muda. Sejak didirikan tahun 1969 organisasi karang taruna mengalami perkembangan pasang surut. Secara umum karang taruna yang ada pada saat ini mengalami stagnasi. Meskipun kondisi umum demikian, ternyata masih ada beberapa karang taruna yang mampu bertahan dan terus berkiprah di masyarakat, diantaranya karang taruna Lubang Buaya di Jakarta Timur dan karang taruna Tampomas di Kabupaten Sumedang.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- (1) Aspek-aspek organisasi yang menyebabkan KT Lubang Buaya dan KT Tampomas bisa bertahan adalah memiliki visi dan misi yang jelas; memiliki perencanaan tahunan; adanya kerjasama dan koordinasi yang baik; dan memiliki program yang fokus. Aspek lainnya yang dimiliki oleh KT Lubang Buaya adalah : melakukan monitoring dan evaluasi program yang dilaksanakannya dan kemampuan membangun jaringan yang luas. Sumber pendanaan berasal dari proposal-proposal kegiatan yang diajukan ke jaringan atau mitra yang dimiliki oleh karang taruna. Sedangkan aspek yang dimiliki secara khusus oleh KT Tampomas adalah kegiatan berbasis

sumber daya lokal seperti kesenian tradisional dan pariwisata. Sumber pendanaan tetap berasal dari pengelolaan daerah wisata yang bekerjasama dengan pemerintah desa dan Perum Perhutani.

- (2) Kepemimpinan di KT Lubang Buaya dan KT Tampomas memiliki karakteristik : Memberikan keteladanan; Membangun kepercayaan; Memberikan semangat dan membangun kebersamaan; dan Mampu mengelola konflik. Ada beberapa karakteristik kepemimpinan berbeda dan hanya dimiliki oleh KT Lubang Buaya, yaitu : Memiliki visi yang kuat dan mampu menginspirasi visinya kepada seluruh anggota; Inovatif; Memiliki jiwa *entrepreneurship*.
- (3) Anggota KT Lubang Buaya dan KT Tampomas memiliki karakteristik memiliki keterikatan yang kuat dengan wilayah tempat tinggalnya. Khusus anggota KT Lubang Buaya memiliki karakteristik tambahan, yaitu : Memiliki keinginan untuk berprestasi; Memiliki solidaritas pertemanan atau persahabatan; Memiliki keinginan untuk eksis di masyarakat.

6.2 Saran

6.2.1 Bagi Kementerian Pemuda dan Olahraga (Kemenpora)

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa aspek keorganisasian yang menyebabkan karang taruna bisa bertahan dan meningkatkan aktivitasnya yaitu aspek keberlanjutan kelembagaan (*institutionally sustainability*) dan keberlanjutan keuangan (*financially sustainability*) yang meliputi visi dan misi; perencanaan tahunan; kerjasama dan koordinasi; program yang fokus; monitoring dan evaluasi; jaringan dan sumber pendanaan. Oleh karena itu penulis menyarankan agar Kementerian Pemuda dan Olahraga dalam membina dan mengembangkan organisasi kepemudaan memperhatikan aspek keberlanjutan kelembagaan (*institutionally sustainability*) dan keberlanjutan keuangan (*financially sustainability*) tersebut.

Sedangkan kepemimpinan yang harus dikembangkan dalam organisasi kepemudaan adalah kepemimpinan yang memberikan keteladanan; membangun kepercayaan; memberikan semangat dan membangun kebersamaan; mampu

mengelola konflik; memiliki visi yang kuat dan mampu menginspirasi visinya kepada seluruh anggota; inovatif; memiliki jiwa *entrepreneurship*.

Anggota organisasi kepemudaan hendaknya dibina dengan baik agar memiliki sifat kepedulian terhadap lingkungan tempat tinggalnya, solidaritas pertemanan atau persahabatan, keinginan berprestasi dan keinginan eksis di masyarakat.

6.2.2 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini hanya menggambarkan aspek-aspek yang menyebabkan karang taruna bisa bertahan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai :

- (1) Faktor apa yang menjadi prediktor untuk keberlanjutan karang taruna atau organisasi kepemudaan.
- (2) Karakteristik atau model kepemimpinan karang taruna seperti apa yang diperlukan agar karang taruna bisa bertahan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Cresswell, John W. (2003) *Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approach Second Edition*. New Delhi : Sage Publication International Educational and Professional Publisher.
- Gibson, James L., Ivancevich John M., & Donnelly James H. (1996). *Organisasi* Penerjemah : Lyndon Saputra (Jilid 1, Edisi 8).. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Hall, Richard H. (1999). *Organizations : structures, processes, and outcomes* (7th ed.). New Jersey : Prentice-Hall.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (1996). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawijaya, Adam. (1989). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Bandung : Sinar Baru.
- Idrus, Muhammad. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta : Erlangga.
- Kartono, Kartini. (1986). *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung : PT. Alumni.
- Kementerian Sosial Republik Indonesia. (2009). *Pedoman Dasar Karang Taruna*. Jakarta : Direktorat Pemberdayaan Kelembagaan Sosial Masyarakat.
- Kouzes, James M., & Posner, Barry Z. (2002). *Tantangan Kepemimpinan* (Revyani Sjahrial , Penerjemah.). Jakarta : Erlangga.
- Miles, Matthew B., & Huberman, A.M. (1992). *Qualitative Data Analysis* (Tjetjep Rohendi Rohidi, penerjemah). Sage Publications. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Molcong, Lexy J. (1995). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Karya.
- Nanus, Burt. (1992). *Visionary Leadership*. San Fransisco : Jossey-Bass Publishers.

- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. *Organization Behavior* (12th ed.). New Jersey : Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. (1999). *Manajemen*. (T. Hermaya, Penerjemah). Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- (2002). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Setiarso, Bambang., dkk (2009). *Penerapan Knowledge Management pada Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Steers, Richard M. (1985). *Efektivitas Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Salam, Dharma Setyawan . (2007). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Djambatan.
- Thoha, Miftah. (1983). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali.
- (1995). *Kepemimpinan dalam Manajemen : suatu pendekatan perilaku*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- (2008). *Manajemen Perubahan (The Management of Change)*. Jakarta : Pranada Media Group.
- Winarno, Endro., dkk (2004). *Penelitian Evaluatif Tentang Eksistensi Karang Taruna Dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsi di Masyarakat*. Yogyakarta : B2P3KS.
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Budi Supriyanto, Penerjemah.). Jakarta : Indeks.

Jurnal

Brahmasari, Ida Ayu. & Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135.

Artikel

Coblentz, Joseph B. (2002). *Organizational Sustainability: The Three Aspects that Matter*. Academy for Educational Development Washington, DC for ERNWACA's first Strategy Session, 2002, Dakar.

<http://www.rocare.org/docs/Organizational%20Sustainability%20by%20Joe%20COBLENTZ%202002-02.pdf>

10 Ingredients of a Sustainable Organization (n.d).

<https://www.npfunds.com/duplicate-of-october-2009-grant-news-for-christian-ministries>.

Lain-lain

Rencana Strategis Kementerian Pemuda dan Olahraga RI Tahun 2010

Rencana Strategis Kementerian Sosial RI Tahun 2010

Majalah TARUNA edisi 9 Tahun 2010, Kementerian Sosial RI.

Profil Organisasi Karang Taruna Lubang Buaya

Profil Organisasi Karang Taruna Tampomas



Lampiran 1. Pedoman Wawancara Ketua/Wakil Ketua

**PEDOMAN WAWANCARA
Untuk Ketua/Wakil Ketua**

- 1) Sejak berdiri hingga sekarang banyak keputusan organisasi yang telah dibuat oleh Karang Taruna. Keputusan tersebut sudah pasti sangat berhubungan dengan kepentingan Karang Taruna secara keseluruhan.
 - Bagaimanakah cara Anda dalam membuat sebuah keputusan ?
 - Jika Karang Taruna menghadapi sebuah permasalahan yang harus segera diputuskan, langkah-langkah apa saja yang biasa Anda lakukan ?
- 2) Sebagai seorang pemimpin tentunya Anda memiliki visi yang ingin dicapai dalam organisasi Anda.
 - Visi apa yang Anda tawarkan kepada seluruh anggota Karang Taruna ?
 - Bagaimana cara anda menyampaikan visi tersebut agar bisa diterima oleh para anggota ?
- 3) Banyak tugas-tugas organisasi yang harus diselesaikan oleh Anda, sementara dalam waktu bersamaan Anda juga mempunyai pekerjaan lain.
 - Apa yang Anda lakukan agar semua tugas-tugas organisasi dapat diselesaikan dengan baik ?
 - Dengan cara bagaimana Anda membangun budaya saling mempercayai ?
- 4) Ada kalanya para anggota mengalami kejenuhan dalam beraktivitas di Karang Taruna, bahkan mungkin ada pula yang ingin menyatakan mundur karena banyak masalah dalam organisasi.
 - Bagaimana cara Anda meyakinkan para anggota agar tetap bertahan di Karang Taruna ?
- 5) Karang Taruna didirikan sebagai wadah aktivitas para pemuda. Pada masa sekarang Karang Taruna kurang begitu diminati oleh para pemuda.
 - Apa yang Anda lakukan agar para pemuda mau aktif dalam Karang Taruna ?

- Apa yang Anda tawarkan kepada para pemuda sehingga mereka mau bergabung dengan Karang Taruna ?
- 6) Dalam menjalankan organisasi ada sebagian pemimpin mempunyai beberapa orang yang sangat dipercaya sebagai mitra kerja utamanya.
- Siapakah anggota Karang Taruna yang paling Anda percayai ?
 - Seberapa sering Anda berdiskusi atau bekerjasama dengan yang bersangkutan ?
 - Peran strategis apa yang dia miliki sehingga Anda sangat mempercayainya ?
- 7) Sewaktu menjalankan aktivitasnya dalam Karang Taruna, ada kalanya para anggota mengalami konflik atau terjadi perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antar anggota.
- Bagaimana pandangan Anda mengenai konflik ?
 - Bagaimana cara Anda mengatasi konflik yang terjadi dalam organisasi Karang Taruna Anda ?
- 8) Ketika Karang Taruna sukses menjalankan sebuah kegiatan, apa yang Anda lakukan untuk mengapresiasi hasil kerja keras anggota Anda ?

Lampiran 2. Pedoman Wawancara Anggota

**PEDOMAN WAWANCARA
Untuk Anggota****Persepsi anggota terhadap kepemimpinan Ketua atau Wakil Ketua**

- 1) Mohon dijelaskan sifat dan karakter Ketua KT yang anda ketahui selama memimpin KT.
- 2) Dalam membuat sebuah keputusan yang berhubungan dengan Karang Taruna, apa yang biasanya pemimpin anda lakukan ? Apakah setiap pengambilan keputusan anda sering dilibatkan ?
- 3) Menurut anda apa visi Karang Taruna ? Apakah pemimpin anda sering menyampaikan hal ini ?
- 4) Selama menjadi anggota Karang Taruna, tugas apa saja yang diberikan oleh pemimpin anda ? Apakah setiap anggota diberikan tugas dan kepercayaan oleh pemimpin anda ?
- 5) Apa yang dilakukan oleh pemimpin anda jika para anggota mengalami kejenuhan/tidak semangat dalam beraktivitas ?
- 6) Bagaimana respon pemimpin ketika anda atau anggota yang lainnya menyampaikan masalah yang dihadapi ?
- 7) Apa yang dilakukan pemimpin ketika mengajak para pemuda untuk bergabung dengan karang taruna ?
- 8) Menurut anda adakah orang yang paling dipercayai oleh pemimpin ? Siapa saja mereka dan mengapa mereka sangat dipercayai ?
- 9) Jika terjadi konflik, apa saja upaya-upaya yang dilakukan oleh pemimpin anda ?
- 10) Ketika karang taruna sukses menggelar acara, apa yang biasa dilakukan untuk merayakan/mensyukuri kesuksesan tersebut ?

Motivasi dan partisipasi dalam karang taruna

- 11) Mohon dijelaskan bagaimana awalnya anda bergabung dengan karang taruna ?

- 12) Apa yang mendorong anda mau bergabung dengan karang taruna ?
- 13) Menurut anda, hal-hal apa yang paling menarik dari karang taruna ?
- 14) Sejak pertama kali masuk hingga sekarang apa yang anda peroleh dari karang taruna ?
- 15) Apa harapan anda terhadap karang taruna ? Apakah harapan tersebut anda temukan di karang taruna yang anda ikuti sekarang ?
- 16) Mohon dijelaskan tugas-tugas dan tanggungjawab Anda dalam karang taruna pada saat ini ?
- 17) Selama menjadi anggota karang taruna, kegiatan apa saja yang pernah anda ikuti ?
- 18) Sebagai anggota karang taruna, bentuk partisipasi apa yang telah anda lakukan ?



Lampiran 3. Pedoman Wawancara *Stakeholders***PEDOMAN WAWANCARA**
Untuk *Stakeholders* (Pemerintah/Masyarakat)

- 1) Karang Taruna merupakan wadah bagi pemuda untuk melakukan berbagai aktivitas. Karang taruna setidaknya membantu pemerintah dan masyarakat dalam pembinaan generasi muda.
 - Berdasarkan pengetahuan Anda, bagaimana sejarah terbentuknya karang taruna di desa ini ?
 - Bagaimana keterlibatan pemerintah dalam aktivitas karang taruna ?
 - Bagaimana pengaruh karang taruna terhadap aktivitas para pemuda di desa ini ?
 - Manfaat apa saja yang dirasakan oleh masyarakat/orang tua dengan adanya karang taruna ?
- 2) Karang taruna akan berkembang dengan baik apabila didukung oleh semua pihak termasuk pemerintah dan masyarakat.
 - Bagaimana dukungan pemerintah dan masyarakat/orang tua kepada karang taruna ?
 - Dalam bentuk apa dukungan tersebut diberikan ?

Lampiran 4. Transkrip Wawancara 1

Narasumber : Sakron Indra
Jabatan : Ketua Karang Taruna Lubang Buaya
Pekerjaan : Wiraswasta
Hari/Tanggal : Minggu, 22 Mei 2011

Saya mengikuti Karang Taruna sudah sejak lama yaitu sekitar tahun 1980-an. Saya mulai aktif dari tingkat RT hingga sekarang. Namun perkembangan Karang Taruna dari dulu ya begitu-begitu saja. Oleh karena itu ketika saya menjabat Ketua Karang Taruna saya ingin Karang Taruna ini berpretasi.

Karang Taruna Lubang Buaya bisa bertahan sampai sekarang karena didukung oleh masyarakat terutama para tokoh masyarakat yang lama berkecimpung di Karang Taruna sebelumnya. Aktifnya Karang Taruna Lubang Buaya memberikan dampak positif bagi Karang Taruna lainnya. Banyak Karang Taruna yang tidak aktif berusaha menjadi yang terbaik dan ingin mewakili sampai ke tingkat nasional setelah kita juara nasional. Alhamdulillah setelah Karang Taruna ini aktif kembali tingkat kenakalan remaja berkurang. Di sini tidak ada tawuran atau pemuda-pemuda nongkrong di pinggir jalan.

Usaha-usaha kita untuk mengajak pemuda dilakukan secara terus menerus dengan menawarkan berbagai kegiatan yang menarik. Kegiatan-kegiatan tersebut sebagian besar pendanaannya berasal dari swadaya masyarakat melalui event-event tahunan. Selain itu kita pun melakukan penggalangan dana dengan mengoptimalkan mitra (jaringan). Dalam satu event kita bisa memperoleh dana sampai dengan 45 juta, para pendukung acara tidak ada yang dibayar. Cukup dengan melalui pendekatan dengan artis-artis yang sudah menjadi jaringan kita. Ketika kita mengikuti lomba tingkat nasional kita ngutang dulu karena kita tidak mempunyai dana, setelah juara kita dapat hadiah uang pembinaan uangnya buat bayar utang. Pokoknya kita selama ini kita tidak tergantung pemerintah (kelurahan), tapi kita mengoptimalkan mitra (jaringan).

Tim inti kita ada 3 orang, yaitu Saya, firman dan Ibnu. Kita bertiga saling menutupi karena masing-masing mempunyai keahlian yang berbeda. Kita bertiga intensif mengadakan pembicaraan, sehingga kita matangkan konsep di tiga orang,

setelah itu kemudian mengundang anggota yang lain. Tetapi walaupun demikian sesungguhnya semua anggota bisa (melakukan semua tugas Karang Taruna). Kita berupaya membangun kepercayaan dengan cara saling keterbukaan. Apapun kita saling percaya, termasuk masalah keuangan. Untuk acara-acara tertentu seperti jalan-jalan ke luar kota, kadang-kadang kita minta bantuan fasilitas mitra. Kalau duitnya kurang ya kita patungan lagi. Kalaupun ada bantuan partai ya kita tidak berafiliasi hanya sebatas mitra saja. Kita fasilitasi setiap mitra yang mau membangun lingkungan kita.





Lampiran 5. Transkrip Wawancara 2

Narasumber : Firman Abdul Mukti
Jabatan : Wakil Ketua Karang Taruna Lubang Buaya
Pekerjaan : Wiraswasta
Hari/Tanggal : Minggu, 22 Mei 2011

Karang Taruna Lubang Buaya sebenarnya telah berdiri sejak tahun 1970-an. Namun dalam perjalanannya terus mengalami kemunduran dan vakum hingga tahun 2004. Saya mulai bergabung di Karang Taruna tahun 2004 dan pada saat itu kita mempunyai semangat untuk menghidupkan kembali Karang Taruna. Kemudian kami membentuk kepengurusan baru dan dikukuhkan oleh Pak Lurah pada saat itu yaitu Pak Nimin. Nama Karang Taruna Lubang Buaya diambil nama kelurahan. Hanya di DKI Karang Tarunanya menggunakan nama sesuai dengan kelurahan, berbeda dengan daerah lainnya.

Pada awalnya kita mengalami kesusahan mengajak anak muda bergabung dengan Karang Taruna, membutuhkan perjuangan. Kita berupaya mengajak mereka dengan berbagai cara seperti kegiatan gratis, pembagian kaos dan jalan-jalan. Tapi usaha-usaha tersebut tidaklah cukup karena Karang Taruna merupakan kegiatan social sehingga perlu proses untuk menumbuhkan kesadaran pemuda. Kami berusaha diakui oleh masyarakat dengan menyelenggarakan berbagai kegiatan. Alhamdulillah dengan kerja keras yang kita lakukan dalam dua periode ini cukup berhasil dan Karang Taruna kami bisa eksis di masyarakat.

Pembinaan terus kami lakukan baik dari internal maupun eksternal. Dalam upaya mengeksiskan diri kami melakukan hubungan baik dengan pihak-pihak lain seperti pemerintah, tokoh masyarakat dan swasta. Salah satu unggulan program kita adalah pengembangan usaha Teh Polos. Teh Polos merupakan Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Karang Taruna. Ini dibangun dalam rangka memberdayakan pemuda pengangguran. Kita membuka beberapa outlet di Jadebotabek. Selain itu kita juga mempunyai tabloid.

Pengambilan keputusan di Karang Taruna dilakukan melalui forum musyawarah dan mufakat, walaupun kita mempunyai hak prerogatif untuk memutuskan. Kita selalu mengutamakan kebersamaan dengan mengedepankan mekanisme musyawarah. Setiap individu di Karang Taruna mempunyai hak suara dan menyatakan pendapat. Kita persilahkan teman-teman untuk mengungkapkan ide-ide dan menyumbang pemikiran termasuk program kerja. Kita selalu ambil kesepakatan bersama biar beban ini tidak ditanggung sendiri, dan kita berupaya untuk tidak bersikap otoriter. Kita berperan sebagai fasilitator dan mediator bagi unit Karang Taruna di RW.

Visi Karang Taruna kita adalah Menuju Generasi yang Kreatif, Inovatif dan Mandiri. Mengapa Kreatif ? Semua pemuda mempunyai potensi kreatifitas, kita harus fasilitasi mereka. Contoh : ada yang bisa menari kita fasilitasi sehingga bisa menjadi juara. Kita angkat keahlian para pemuda di sini dengan membuat event-event. Semua kegiatan dalam rangka memfasilitasi potensi pemuda di Lubang Buaya. Kita harus membuat inovasi-inovasi agar kegiatan yang dilakukan tidak monoton. Misalnya pelatihan tidak hanya di ruangan tapi dipadukan juga dengan kegiatan *outing* atau langsung tatap muka dengan para pakar yang berpengalaman. Misi kita melakukan pembinaan, pendampingan dan fasilitasi pemuda dalam mengembangkan potensinya. Visi ini kita sampaikan ke para pemuda melalui pendekatan persuasive, penyuluhan rutin sebulan sekali. Kita melakukan pendekatan sampai kelompok-kelompok terkecil pemuda. Selain itu Visi kita sampaikan juga di rapat-rapat rutin pengurus.

Supaya kegiatan Karang Taruna bisa terus dilaksanakan kita selalu mensinergikan pekerjaan sehari-hari dengan kegiatan organisasi. Selain itu masing-masing anggota mempunyai kapasitas sehingga kita dengan mudah untuk berbagi peran. Masing-masing mempunyai tugas sesuai dengan keahliannya. Kita bangun kepercayaan dengan prinsip senasib dan sepenanggungan. Kebersamaan dan Kenyamanan harus terus dibangun.

Saya selalu memberikan motivasi kepada teman-teman bahwa menjadi pekerja sosial itu mulia sama halnya dengan guru. Menjadikan pekerja sosial sebagai amanah. Ruh Karang Taruna kan sosial, bicara social berarti bicara kepedulian. Ketika kita mempunyai *sens of crisis* maka kita harus siap membantu masyarakat. Maka semangat yang kita kobarkan kepada teman-teman adalah semangat kepedulian dan kerelawanan. Yang kita bangun adalah kesadaran pada teman-teman. Kita selalu memberikan motivasi kepada teman-teman bahwa ini organisasi bermanfaat bagi orang lain.. Sebagai muslim kita harus berlomba-lomba dalam kebaikan. Dalam agama Islam sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi manusia lainnya. Berorganisasi itu banyak manfaatnya antara lain bisa saling kenal dan membangun kekeluargaan. Aktif di Karang Taruna sebagai pekerjaan mulia, kita bisa membantu orang lain dan hal tersebut merupakan kepuasan tersendiri. Kita jangan mengharap pamri, nanti Allah yang akan membalasnya. Secara keagamaan saya selalu menanamkan kepada teman-teman untuk selalu bersilaturahmi karena dengan silaturahmi banyak mendatangkan rezeki.

Tidak ada iming-iming khusus yang diberikan kepada teman-teman agar mau bergabung. Kalaupun ada misalnya atribut kaos atau bantuan barang dari dinas social ya kami berikan kepada mereka (anggota) yang tercatat dan terdaftar. Kami tidak ingin teman-teman bergabung karena ada sesuatu yang diharapkan dalam bentuk materi, kami selalu tekankan bahwa Karang Taruna merupakan organisasi *non-profit*. Kami tidak berharap para anggota mencari penghidupan di Karang Taruna. Sekarang banyak organisasi seperti itu, karena ada kucuran dana mereka mengira ada bagi-bagi dana. Kalupun ada kan peruntukkannya bukan untuk itu tapi untuk bagaimana organisasi itu berjalan (bantuan operasional). Jadi kami mengajak mereka melalui berbagai pendekatan kegiatan.

Kita mempunyai tim inti 3 orang sebagai penggerak (ketua, wki, sekretaris), kita yang mengkonsep dan menyusun berbagai program termasuk kerjasama dengan beberapa pihak. Masing-masing mempunyai peran yang strategis, ketua bertugas yang menggedor masyarakat, wakil yang membangun jaringan termasuk dengan

pengusaha, sekretaris bertugas merancang proposal-proposal. Orang sering menyebut kita *three musketeer*-nya Karang Taruna. Masing-masing memiliki *skill* yang berbeda-beda sehingga saling menguatkan.

Karena kita secara emosional sudah dekat, jadi segala permasalahan selalu kita bicarakan sebelum terjadinya konflik. Tapi kalo ada perdebatan itu biasa terutama dalam pembuatan konsep. Setiap kita pernah berdebat dan berantem, tapi kita tidak pernah dendam karena setiap kita sudah seperti saudara. Paling setelah berdebat satu jam kemudian sudah baikkkan lagi. Intinya kita saling terbuka dan saling mengingatkan. Konflik merupakan hal biasa. Di kita juga ada yang selalu bikin onar, tapi kita pahami dulu karakter orang ini. Bagi kita konflik merupakan hal yang wajar tinggal bagaimana kita menghadapi konflik. Kalo negative maka kita perlu menghentikan, tapi kalo ada orang yang tipe demikian ya kita lakukan pendekatan.

Jika sudah sukses menyelenggarakan acara, biasanya kita lakukan evaluasi. Dalam rangka evaluasi, bila kita mempunyai rezeki berlebih kita lakukan jalan-jalan, makan-makan. Bahkan kalo ada kita bagi-bagi sisa dana sesuai dengan bobot kerja masing-masing.

Lampiran 6. Transkrip Wawancara 3

Narasumber : Drs. Budi Santosa
Pekerjaan : PNS (Tokoh Masyarakat)
Hari/Tanggal : Minggu, 22 Mei 2011

Keberadaan Karang Taruna di Kelurahan Lubang Buaya sangat bermanfaat bagi masyarakat. Aihmdulillah sampai dengan saat ini kenakalan pemuda di wilayah ini berkurang. Karang Taruna merupakan wadah pemuda untuk mengembangkan potensinya. Masyarakat pada umumnya sangat ingin anak-anaknya bergabung dengan Karang Taruna, tapi karena sekarang era teknologi banyak anak-anak lebih suka di rumah main game dan computer ketimbang aktif di masyarakat.

Dewan Kelurahan (Dekel) merupakan mitra Karang Taruna di masyarakat. Sebagai organ masyarakat Dekel mempunyai kewajiban membina masyarakat termasuk para pemuda. Sehingga ketika Dekel mempunyai kegiatan semisal pelatihan bagi para pemuda maka kita kerjasama dengan Karang Taruna dalam penyelenggaraannya. Beberapa pelatihan seperti bahasa Inggris, komputer dan usaha sablon pernah kita lakukan. Tidak kurang dari 25 orang yang selalu datang dalam acara-acara tersebut setiap tahunnya. Dekel merupakan organ masyarakat yang mempunyai anggaran. Anggaran tersebut meliputi tiga unsur kegiatan yaitu perbaikan infrastruktur, sosial dan ekonomi. Perbaikan infrastruktur yang dimaksud adalah perbaikan jalan, sedangkan bidang sosial antara lain kegiatan keagamaan dan kepemudaan. Di bidang ekonomi Dekel memberikan fasilitas pinjaman kepada masyarakat khususnya pinjaman modal.

Masyarakat di sini sangat mendukung kegiatan Karang Taruna, bahkan beberapa diantaranya ada yang memberikan fasilitas-fasilitas pribadinya. Fasilitas-fasilitas tersebut antara lain : lapangan bulu tangkis, kolam renang dan saung-saung/ruang pertemuan. Kita semua terbuka, kita fasilitasi potensi para pemuda di sini agar mereka berkembang potensinya dan tidak melakukan kegiatan-kegiatan yang negative.

Lampiran 7. Transkrip Wawancara 4

Narasumber : Husna
Jabatan : Anggota Karang Taruna Lubang Buaya
Pekerjaan : Freelance di Mitra Statistik
Hari/Tanggal : Selasa, 24 Mei 2011

Awalnya masuk Karang Taruna terjadi pada tahun 2007, ketika itu saya diajak oleh Emil sewaktu di Mitra Statistik. Pertama-tama saya dikenalin dengan kegiatan-kegiatan Karang Taruna oleh Emil itu. Alasan saya mau aktif di Karang Taruna adalah karena kegiatan-kegiatan sosial dan menambah teman. Bagi saya yang menarik di Karang Taruna adalah kegiatan-kegiatan, kekompakan dan kekeluargaan. Di Karang Taruna saya bisa menambah ilmu dan persahabatan. Saya bisa kenal dengan banyak orang di sini.

Harapan saya aktif di Karang Taruna adalah ingin dikenal di masyarakat. Harapan itu sudah tercapai, apalagi Karang Taruna ini menjadi Juara Nasional, kita semakin dikenal masyarakat. Di kepengurusan saya mendapat tugas sebagai seksi HUMAS (Hubungan Masyarakat). Tugas saya adalah menyampaikan informasi kegiatan Karang Taruna ke masyarakat. Saya sangat senang dengan tugas ini karena berhubungan langsung dengan masyarakat. Selama menjadi anggota Karang Taruna saya sering mengikuti kegiatan secara penuh, biar dicontoh orang sehingga orang mau aktif dalam kegiatan Karang Taruna.

Menurut saya Bang Sakron ini orangnya sangat tanggungjawab, totalitas dan sangat percaya pada anggotanya. Sedangkan Bang Firman itu disiplin dan pengalaman organisasinya banyak. Dalam memimpin mereka selalu mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan. Kita selalu dilibatkan dalam berbagai persoalan yang terkait dengan Karang Taruna. Mereka selalu menyampaikan visi Karang Taruna di berbagai pertemuan yaitu mendorong kita untuk terus maju. Kita punya motto yang sering jadi yel-yel kita.

Setiap Anggota Karang Taruna mempunyai perannya masing-masing. Selain mempunyai tugas di struktur kepengurusan, kita juga diberi tugas dalam kepanitiaan acara-acara. Saya saja pernah mengalami pingsan saking kecapean dalam sebuah acara. Kalau lagi tidak bersemangat biasanya kita ngumpul-

ngumpul bareng atau jalan-jalan. Dalam acara itu kita curhat-curhatan tentang masalah-masalah kita. Bang Sakron mau mendengarkan curhat kita dan kadang-kadang tanpa ngomong mereka tahu kalau kita punya masalah. Mereka sering memberi nasehat dan mereka tidak mau melihat kita sedih. Kita selalu dibuat senang oleh mereka. Setiap orang udah pada ngertiin masing-masing.

Berbagai cara pernah lita lakukan agar para pemuda mau bergabung dengan Karang Taruna diantaranya melalui kegiatan-kegiatan gratis bahkan kadang-kadang kita jalan-jalan ke luar kota seperti Pantai Anyer. Menurut saya Karang Taruna Lubang Buaya penggerak utamanya ada 3 orang yaitu Sakron, Firman dan Ibnu. Mereka sangat kompak dan ilmunya banyak. Mereka sebagai pemuda pelopor di DKI Jakarta. Di Karang Taruna kadang-kadang suka terjadi konflik. Biasanya konflik terjadi pada masalah tugas atau masalah keuangan. Namun konflik tersebut tidak pernah berkepanjangan karena selalu diomongin dan dapat diselesaikan. Biasanya setelah selesai melaksanakan kegiatan kita selalu syukuran dengan acara makan-makan. Kalo ada dana lebih kita jalan-jalan kalo ga sempet dikasih uang mentahnya.

Saya sangat puas aktif di Karang Taruna, karena kerja keras ini tidak sia-sia, ada hasilnya. Kita bisa buktiin bisa juara tanpa dibantu dengan yang lain. Kita tidak sia-sia ketok-ketok pintu nyari donatur buat dana Karang Taruna.

Lampiran 8. Transkrip Wawancara 5

Narasumber : Vira
Jabatan : Anggota Karang Taruna Lubang Buaya
Pekerjaan : Pelatih Cheerleader
Hari/Tanggal : Selasa, 24 Mei 2011

Saya masuk Karang Taruna awalnya diajak oleh Husna pada tahun 2008. Pada saat itu saya diajak untuk mengikuti seminar yang diadakan oleh Karang Taruna. Setelah acara itu saya sering mengikuti acara-acara Karang Taruna dan karena sering mengikuti kegiatan akhirnya diajak menjadi salah satu pengurus. Saya masuk Karang Taruna karena ingin menambah teman dan menambah pengalaman. Selama menjadi anggota Karang Taruna menurut saya yang paling menarik adalah kegiatan-kegiatannya, seperti LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan) dan seminar-seminar. Selama ini yang saya dapatkan dari Karang Taruna adalah ilmu. Ilmu saya tentang keorganisasian bertambah karena selama ini saya belum pernah aktif di organisasi. Organisasi Karang Taruna adalah organisasi pertama yang saya ikuti secara serius. Saya berharap Karang Taruna terus merekrut anak-anak muda lainnya sehingga lebih banyak yang aktif di organisasi ini. Di kepengurusan Bang Sakron ini saya ditugaskan di Seksi Seni Budaya karena latar belakang keahlian saya sebagai pelatih *cheerleader*. Saya secara rutin melatih tari anak-anak di sini. Dengan aktif di Karang Taruna keahlian saya tersalurkan.

Menurut saya Bang Sakron ini pinter ngerayu orang untuk aktif di Karang Taruna sedangkan Bang Firman pinter ngarahin dalam hal pekerjaan-pekerjaan organisasi karena mungkin pengalamannya lebih lama. Mereka berdua selalu nyontohin dalam setiap kegiatan-kegiatan Karang Taruna, sehingga banyak orang yang mau ikut dalam kegiatan Karang Taruna. Semua keputusan yang diambil dalam Karang Taruna selalu melibatkan kita para anggota. Kita selalu diajak bermusyawarah, jarang sekali pengambilan keputusan dilakukan oleh sendiri-sendiri.

Visi Karang Taruna kita adalah memajukan pemuda-pemudi Indonesia khususnya di Lubang Buaya agar lebih berkembang, bermanfaat dan berprestasi.

Visi ini selalu disampaikan dalam setiap pertemuan-pertemuan. Supaya kita faham visi itu dibuat yel-yelnya yang biasa kita sebutkan kalau dalam pertemuan-pertemuan. Setiap anggota mempunyai tugas masing-masing, bahkan seringkali kita *dirolling* dalam setiap kegiatan. Jadi setiap orang dalam satu kegiatan mempunyai tugas yang berbeda pada kegiatan lainnya. Ini dimaksudkan agar setiap anggota bisa berperan dan bisa melaksanakan setiap tugas yang diberikan.

Kadang-kadang kita merasa jenuh sehingga kurang bersemangat dalam Karang Taruna. Biasanya Bang Sakron dan Bang firman mengajak kita ngumpul-ngumpul bareng, makan-makan walaupun sekedar gorengan. Di situ kita bisa curhat tentang masalah-masalah. Kita seelau diberikan nasehat sama Bang Sakron dan Bang Firman. Mereka mau mendengarkan curhat kita-kita dan tanggap terhadap masalah anggotanya.

Di Karang Taruna penggeraknya ada tiga orang yaitu Sakron, Firman dan Ibnu. Mereka sangat solid dan banyak mengeluarkan ide-ide buat Karang Taruna. Pokoknya saya sangat puas bergabung dengan Karang Taruna, apalagi bisa mencapai prestasi tingkat nasional. Kita tidak sia-sia ikut begadang nyiapin untuk ikut penilaian tingkat nasional. Bahkan dananya kita ngutang-ngutang dulu, istilahnya pake duitmu dulu entar diganti. Makanya ketika ada hadiah lomba sebagian uangnya buat bayarin utang. Kita sangat bangga dapat juara dan bisa buktiin kalau kita bisa walaupun tidak ada bantuan dari kelurahan.

Lampiran 9. Transkrip Wawancara 6

Narasumber : Ade Ahadiat
Pekerjaan : Wakil Lurah Lubang Buaya
Hari/Tanggal : Selasa, 24 Mei 2011

Sepengetahuan saya pengurus Karang Taruna Lubang Buaya sebelumnya mengalami kevakuman, walaupun kita selaku pembina telah berupaya mendorong Karang Taruna tersebut untuk terus aktif. Sesuai dengan AD dan ART Karang Taruna tugas kita adalah mengukuhkan kepengurusan. Alhamdulillah tahun 2003 Karang Taruna disini telah aktif kembali. Setiap wilayah mempunyai Sasana Krida Karang Taruna (SSKT), namun untuk Lubang Buaya cukup memperhatikan kondisinya. Setiap tahun kita mengajukan anggaran untuk renovasi, namun karena keterbatasan anggaran jadi belum dapat persetujuan. Mudah-mudahan tahun ini sudah ada alokasi anggaran. Karena kondisi gedungnya memprihatinkan, Pak Lurah memberikan kebijakan untuk sementara KT sekretariatnya di lantai 3 kantor kelurahan sampai gedung SSKT bisa digunakan kembali. Dengan menggunakan sekretariat di sini koordinasi kita dengan KT menjadi lebih cepat.

Banyak kegiatan karang taruna yang telah dilaksanakan, bahkan KT di sini sering mengikuti kegiatan-kegiatan sampai ke tingkat propinsi dan nasional. Sebenarnya tergantung kepengurusannya juga, kepengurusan Sakron ini memang terbilang bagus dan bersinergi dengan kita. Kegiatan tahunan yang cukup besar seperti LOBSTER (lobang buaya sehat terus) merupakan agenda rutin Karang Taruna di sini disamping kegiatan lainnya seperti peringatan maulid, kegiatan di RW dan lain-lain. Kita memiliki anggaran pembinaan organisasi kepemudaan. Anggaran tersebut diperuntukkan bagi pembinaan pemuda termasuk di dalamnya Karang Taruna. Anggaran tersebut diantaranya digunakan untuk pengadaan peralatan Karang Taruna, atribut seragam, pelatihan-pelatihan dan lain-lain.

Setiap tahun kita selalu mengupayakan anggaran pembinaan kepemudaan. Banyak kegiatan kelurahan dalam rangka pembinaan kepemudaan dikerjasamakan dengan Karang Taruna. Sebenarnya anggaran tersebut bukan dikhususkan untuk Karang Taruna, tapi untuk seluruh organisasi kepemudaan. Jadi setiap organisasi

kepemudaan bisa mengajukan permohonan dan ke kelurahan untuk kegiatan pembinaan kepemudaan. Cuma banyak salah persepsi, anggaran kepemudaan itu bukan untuk organisasinya, tapi kegiatan kelurahan dalam rangka pembinaan kepemudaan.

Adanya wadah Karang Taruna cukup meminimalisir kenakalan remaja, walaupun belum total. Namun kembali lagi ke kepengurusannya. Semenjak saya bekerja di sini tahun 1988, dengan segala kelebihan dan kekurangannya belum pernah melihat orang-orang seperti Sakron cs ini. Mereka mampu menembus sesuatu yang bagi kita itu sulit. Terus mereka bisa memilah-milah antara pekerjaan dengan organisasi. Saya berharap sih kepengurusan baru yang menggantikan Sakron cs bisa melanjutkan prestasi yang telah diraih. Sebenarnya Sakron ini kan sudah terlibat KT sejak di RT.



Lampiran 10. Transkrip Wawancara 7

Narasumber : Jajat Sudrajat
Pekerjaan : Wiraswasta
Jabatan : Wakil Ketua Karang Taruna Tampomas
Hari/Tanggal : Kamis, 26 Mei 2011

Kegiatan yang sering dilakukan oleh karang taruna adalah olahraga, seni budaya dan keterampilan. Seni budaya yang paling berkembang adalah seni tradisional celempung. Kami sering diundang ke berbagai daerah dan pernah menjadi bintang tamu di pentas Braga Festival. Sedangkan untuk keterampilan kita ada kerajinan golok, sapu, kaca, dan saung bambu. Hasil kerajinan kita sering mengikuti pameran-pameran diantaranya Jabar Expo. Sumber pendanaan utama karang taruna berasal dari pengelolaan wana wisata Girang. Kita bekerjasama dengan perum perhutani, desa, LMDH (Lembaga Masyarakat Desa Hutan).

Dalam mengambil keputusan biasanya dilakukan dengan musyawarah. Kalau ada masalah yang harus diputuskan dilakukan rapat koordinasi terlebih dahulu. Tugas-tugas yang ada di organisasi dibagi ke seluruh anggota melalui seksi-seksi. Setiap pengurus memiliki tanggungjawab masing-masing. Pengelolaan organisasi dilakukan secara terbuka dan transparan. Segala hal yang menyangkut karang taruna tidak lepas dengan laporannya.

Mengumpulkan pemuda di sini memang eukup susah. Tapi kita selalu lakukan pendekatan disesuaikan dengan kesukaan para pemuda, misalnya olahraga. Setiap acara yang kita gelar diupayakan ada doorprizenya. Konflik selalu ada di karang taruna dan diselesaikan dengan pembicaraan melibatkan anggota paling senior. Peran anggota senior berpengaruh di karang taruna. Setiap kegiatan yang dilaksanakan panitianya berbeda-beda. Kegiatan sepenuhnya diserahkan kepada anggota. Biasanya selesai melaksanakan kegiatan kita ngaliwet bersama. Pada aeara itu ada tausiahnya yang diberikan oleh ustadz di sini.

Sebenarnya yang paling berperan di karang taruna adalah Kang Asep (ketua karang taruna). Saya banyak dibimbing oleh beliau dalam hal organisasi. Kang Asep orangnya sangat peduli dan berpengalaman. Sudah dua kali beliau memimpin karang taruna.

Lampiran 11. Transkrip Wawancara 8

Narasumber : Jajang
Pekerjaan : Tenaga Honorer di SMP
Jabatan : Anggota Karang Taruna Tampomas
Hari/Tanggal : Kanis, 26 Mei 2011

Saya mulai bergabung di karang taruna mengikuti jejak kakak saya sekitar tahun 1990-an. Waktu itu kakak saya aktif di karang taruna dan saya sering mengikuti kegiatan karang taruna. Sekitar tahun 2008 saya diminta untuk membantu ketua karang taruna menjadi pengurus sampai dengan sekarang. Yang mendorong saya aktif di karang taruna adalah karena saya putra daerah. Saya ingin membangun daerah terutama para pemudanya. Selain itu karang taruna sangat menarik karena banyak kegiatannya dan kita bisa dekat dengan tokoh masyarakat dan perangkat desa.

Selama memimpin karang taruna, pimpinan sangat tegas dan disiplin dalam memberikan tugas. Mereka sering memberi contoh. Setiap keputusan yang diambil selalu melibatkan para anggota melalui forum musyawarah. Kadang-kadang juga mengundang pemerintah desa. Pokoknya pimpinan tidak pernah mengambil keputusan sendiri. Saat ini di karang taruna anggota yang aktif sekitar 20 orang. Setiap anggota karang taruna mendapat tugas-tugas kalau ada kegiatan yang diselenggarakan. Kebetulan saya dikasih tugas kesekretariatan. Biasanya setelah menyelenggarakan acara kita melakukan ngaliwet bersama dalam rangka syukuran kegiatan. Saya berharap ke depan karang taruna mempunyai badan usaha seperti koperasi supaya anggota mempunyai penghasilan tetap.

Lampiran 12. Transkrip Wawancara 9

Narasumber : Sukria
Pekerjaan : Kepala Desa Narimbang
Hari/Tanggal : Kamis, 26 Mei 2011

Karang Taruna di Narimbang telah ada sejak tahun 1970-an. Namun persisnya tanggal berapa saya kurang begitu tahu. Sepengetahuan saya karang taruna di sini mengalami beberapa pergantian kepengurusan, dan sejak dahulu perkembangannya cukup bagus. Yang menjadi permasalahan di sini hanya kurang wawasan saja. Prestasi yang paling menonjol adalah membuka lahan dan mengelola lahan yang saat ini dijadikan tempat wisata. Dulu lahan tersebut gundul kemudian dilakukan penanaman kembali oleh karang taruna. Kegiatan ini dimulai sekitar tahun 1980-an dan di era kepemimpinan saya (tahun 2004) tempat tersebut dikembangkan menjadi tempat wisata. Saya mencoba bersama karang taruna menata tempat tersebut dengan menambah fasilitas perkemahan. Tempat itu menghasilkan dana sekitar Rp. 30 juta per tahun. Hasil tersebut kemudian dibagi ke tiga pihak yaitu desa, perum perhutani dan karang taruna.

Selama ini kegiatan desa mengenai PHBN dilakukan oleh karang taruna. Keberadaan karang taruna sangat berpengaruh pada kegiatan pemuda di sini. Dulu Narimbang ini terkenal dengan perkelahian pemuda, mabuk-mabukkan dan kegiatan negative lainnya. Dengan adanya karang taruna dan mengelola lahan wisata tersebut kegiatan negative pemuda tidak ada. Bahkan desa kita mendapat penghargaan desa Kadarkum (keluarga sadar hukum). Selain itu pengangguran pemuda di sini berkurang. Kami mendorong karang taruna untuk mandiri dengan memanfaatkan lahan wisata tersebut. Prestasi yang pernah diraih oleh karang taruna adalah pemuda pelopor bidang pariwisata.