



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS PERSEPSI TENTANG EFEKTIVITAS PROGRAM
PENDIDIKAN KETAHANAN NASIONAL
UNTUK PEMUDA (TANNASDA) KEMENPORA RI**

TESIS

YACHYA

080644960

**FAKULTAS PASCASARJANA UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM STUDI KETAHANAN NASIONAL
JUNI 2010**



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS PERSEPSI TENTANG EFEKTIVITAS PROGRAM
PENDIDIKAN KETAHANAN NASIONAL
UNTUK PEMUDA (TANNASDA) KEMENPORA RI**

TESIS

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

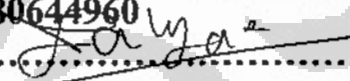
YACHYA

080644960

**FAKULTAS PASCASARJANA UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM STUDI KETAHANAN NASIONAL
KAJIAN STRATEJIK KEPEMIMPINAN NASIONAL
JUNI 2010**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Yachya
NPM : 080644960
Tanda Tangan : 
Tanggal : 12 Juni 2010

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Yachya
NPM : 080644960
Program Studi : Ketahanan Nasional, Kajian Stratejik Kepemimpinan Nasional
Judul Tesis : Analisis Persepsi Tentang Efektifitas Program Pendidikan
Ketahanan Nasional Untuk Pemuda (Tannasda) Kemenpora RI

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

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Amy Y. S. Rahayu, M. Si. (.....)
Ketua Sidang : Prof. Dr. Suahasil Nazara (.....)
Penguji : Dr. Muhammad Budi Setyawan (.....)

Ditetapkan di : Jakarta
Tanggal : 28 Juni 2010

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah *Subhanahu Ta'ala* yang telah memberikan nikmatNya sehingga saya dapat menyusun dan menyelesaikan tesis ini. *Shalawat dan salam* semoga tercurah kepada Nabi Muhammad S.A.W. yang telah menginspirasi seluruh umat manusia, terutama saya, untuk menuntut ilmu semaksimal mungkin.

Tesis ini mengambil Judul Analisis Persepsi Tentang Efektivitas Program Pendidikan Ketahanan Nasional Untuk Pemuda (Tannasda) Kemenpora RI.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini belum dapat dikatakan baik, apalagi sempurna, baik dilihat dari segi penguasaan keilmuan, maupun dari cara penyajiannya. Hal ini karena keterbatasan kemampuan saya dalam penyusunan tesis ini. Untuk itu, saran dan kritik dari pembaca sangat saya harapkan.

Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Saya ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Chandra Wijaya, M.Si. M.M. selaku Plh. Ketua Program Pascasarjana UI Kajian Ketahanan Nasional.
2. Prof. Dr. Tb. Roni Nitibaskara selaku Ketua Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Pascasarjana UI.
3. Dr. Amy Y.S. Rahayu, M.Si., selaku Koordinator Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan Nasional Pascasarjana UI yang juga pembimbing tesis yang 'selalu ada dan bisa' setiap saat saya butuhkan untuk bimbingan. Dengan kesabaran seorang ibu, beliau mejadi pembimbing terbaik selama saya menuntut ilmu sehingga tesis ini dapat saya selesaikan.
4. Dr. Muhammad Budi Setyawan selaku Asisten Deputi II Kemenpora RI, yang telah memberikan inspirasi kepada para pemuda melalui program-programnya.
5. Ir. H. Ami Taher, selaku atasan saya, yang juga Calon Wakil Gubernur Jambi 2010-2015. Meskipun belum terpilih, namun kepemimpinannya menginspirasi keseharian saya.

6. Pejabat dan staf di Kemenpora R.I.; Bpk. Dr. Budi Setyawan, Bpk. Drs. Erlangga Masdiana, M.Si., Bpk. Agus Komarudin, M.Si., Bpk. Agus Suryo Basuki, M.M., Bpk. Hardiman, M.Si., bunda, dan Endang.
7. Kedua orang tua saya, Emak dan Bapak, yang dengan kesederhanaannya dapat memotivasi saya dalam hidup.
8. Tiga bidadari kecil di rumah-Afra, Nasya, dan Mutia-yang dengan keceriaan mereka selalu membayangi penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Istriku yang dengan kasih sayang dan kesabarannya menenangkan penulis saat kepenatan mendera.
10. *My only sister*, Sri Dede Wahyuni, seorang perempuan tegar dengan segala permasalahan yang menghadang. Juga kepada tiga anaknya-Mega, Irfan, dan Amel.
11. Tim Sukses ZA-ami baik di pusat, maupun di Jambi yang dengan bersemangat berjuang di tengah keterbatasan.
12. Ridwan Ajo, S. Pd., M. Pd., M. Si., teman sekaligus *motivator* yang mendesak penyelesaian tesis secepatnya.
13. Rekan-rekan mahasiswa pascasarjana UI program Studi Ketahanan Nasional, Kajian Stratejik Kepemimpinan Nasional Angkatan 3 (PKN 3).
14. Tim Sekretariat Pascasarjana UI yang banyak membantu; Mas Afik, Mba Gita, Mba Prapti, dan Ijal.
15. Rekan-rekan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dan pengorbanan oleh semua pihak tersebut akan mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Akhirnya penulis berharap agar tesis ini dapat digunakan dan bermanfaat bagi banyak pihak yang membaca.

Jakarta, 12 Juni 2010

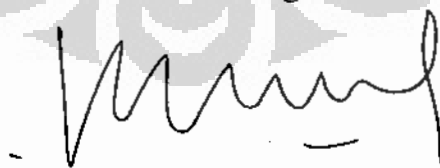
Yachya

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

HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : YACHYA
NPM : 080644960
JUDUL TESIS : Analisis Persepsi Tentang Efektifitas Program
Pendidikan Ketahanan Nasional Pemuda (Tannasda)
Kemenpora RI

Telah Disetujui Untuk diuji
Pembimbing



(Dr. Amy Y. S. Rahayu, M. Si.)

ABSTRAK

Nama : Yachya
NPM : 080644960

Analisis Persepsi Tentang Efektivitas Program Pendidikan Ketahanan Nasional Untuk Pemuda (Tannasda) Kemenpora RI
xiii+135 halaman+30 tabel/grafik+6 gambar+6 lampiran
Daftar Pustaka 54 buku, 2 tesis, 3 artikel, 2 laman. (TH. 1975 – 2010)

Penelitian ini dilakukan dengan latar belakang pemikiran bahwa keberadaan pemuda dalam pembangunan bangsa dan negara adalah sebuah modal dasar untuk mendapatkan pembangunan yang berkualitas. Di antara unsur penting modal pembangunan adalah Ketahanan Nasional (Tannas) yang mantap, meskipun keberadaan Tannas bersifat dinamis. Di sisi lain, salah satu unsur dalam Tannas adalah kekuatan apa yang dimiliki sebuah bangsa. Negara Indonesia memiliki modal yang kuat akan keberadaan pemuda yang mencapai 20 persen dari total penduduk (Data BPS).

Kementerian Pemuda dan Olahraga (Kemenpora) menjadi sebuah lembaga terdepan dalam pembentukan pemuda yang berkualitas di dalam memahami Tannas. Di antara program yang dikembangkan Kemenpora adalah Tannasda (Ketahanan Nasional untuk Pemuda). Program yang dilaksanakan sejak Tahun 2007 dan dilaksanakan setahun sekali ini perlu dikaji tingkat efektivitasnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (*a qualitative approach*). Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Peneliti menggunakan sensus dengan menanyakan semua peserta untuk mendapatkan data akurat. Sementara pendekatan kualitatif digunakan peneliti untuk mendapatkan faktor-faktor yang dapat dilakukan untuk mengembangkan program tersebut, sehingga bisa menjadi lebih efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program Tannasda ini memiliki tingkat efektivitas 3, 33 (skala Likert, 1-5). Sementara itu, dari hasil wawancara didapatkan beberapa masukan berharga demi pengembangan pelaksanaan program ini agar menjadi lebih efektif

Kata Kunci:

Ketahanan Nasional, Tannasda, Pemuda, Kemenpora R.I., Kirkpatrick, George Edward III, SWOT.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vii
HALAMAN PERSETUJUAN	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xii
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penulisan	10
1.4 Manfaat Penulisan	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	10
II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Negara, Bangsa, dan Pemuda	12
2.1.1 Konsep Ketahanan Nasional	13
2.1.2 Pemuda dan Ketahanan Nasional	15
2.1.3 Konsep Wawasan Nusantara	19
2.1.4 Konsep Nasionalisme	21
2.1.5 Pentingnya Kualitas SDM Pemuda	24
2.1.6 Konsep Kepemimpinan	27
2.2 Konsep Pendidikan dan Pelatihan	36
2.2.1 Program Pelatihan dan Pendidikan	39
2.2.2 Konsep Efektivitas Program-Program Pelatihan	43
2.2.3 Evaluasi Pelatihan Model Kirkpatrick	46
2.2.4 Konsep Evaluasi dan <i>SWOT Analysis</i>	54
2.2.5 Konsep Strategi	56
2.2.6 Tahapan Manajemen Strategik	57
2.2.7 Kerangka Analisis Strategik	61
2.2.8 Konsep Implementasi Kebijakan Publik George Edward III... ..	64
III GAMBARAN UMUM KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA	70
3.1 Kebijakan Pembangunan Nasional Bidang Kepemudaan	70
3.2 Jejak Sejarah Kementerian Pemuda dan Olahraga	71
3.3 Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Pemuda dan Olahraga R.I.	74
3.4 Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Unit Kerja Eselon I Kementerian Pemuda dan Olahraga RI	75
3.5 Visi, Misi dan Strategi Kementerian Pemuda dan Olahraga R.I.	89

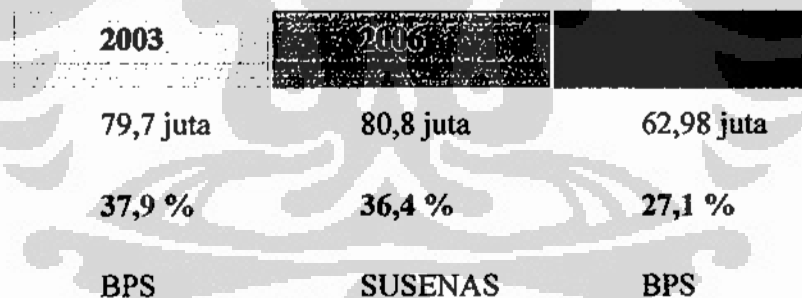
3.6 Tujuan dan Sasaran Pembangunan Kementerian Pemuda dan Olahraga	92
3.7 Program Pokok Kementerian Pemuda dan Olahraga	94
3.8 Program Unggulan Bidang Pengembangan Kepemimpinan Pemuda	95
IV METODE PENELITIAN	97
4.1 Populasi, Sampel, dan Sensus	98
4.2. Metode dan Teknik Pengumpulan Data	98
4.3 Instrumen Penelitian	98
4.4 Informan dalam Penelitian Kualitatif	103
4.5 Analisis Data.....	103
V PEMBAHASAN	104
5.1 Hasil Penelitian pada Tujuan Program	105
5.2 Efektifitas Target Pendidikan	107
5.3 Efektifitas Program Pendidikan Tannasda	109
5.4 Implementasi Kebijakan George Edward III	112
5.5 Program Tannasda dalam Analisis SWOT	119
5.5.1 Kekuatan (<i>Strength</i>) Program Tannasda	120
5.5.2 Kelemahan (<i>Weakness</i>) Program Tannasda	121
5.5.3 Peluang (<i>Opportunity</i>) Program Tannasda	125
5.5.4 Ancaman (<i>Threat</i>) Program Tannasda.....	126
5.6 Perancangan Strategi	128
VI SIMPULAN DAN SARAN.....	134
6.1 Simpulan	134
6.2 Saran	134
DAFTAR PUSTAKA	136
LAMPIRAN 1: KUESIONER	140
LAMPIRAN 2: ANALISIS DATA MENTAH	143
LAMPIRAN 3: DAFTAR NAMA PESERTA TANNASDA ANGKATAN IV, 2010	146
LAMPIRAN 4: FOTO-FOTO TANNASDA ANGKATAN IV, 2010	147
LAMPIRAN 5: UU No. 40/2009 TENTANG KEPEMUDAAN	148
LAMPIRAN 6: RENSTRA KEMENPORA R.I. 2010-2014	185
CURRICULUM VITAE	247

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Ruang Lingkup Penelitian. Latar belakang masalah membahas permasalahan yang ingin diteliti. Perumusan masalah berisi tentang permasalahan dalam penelitian. Tujuan penelitian membahas maksud penelitian ini dilakukan, dan fungsi penelitian (Manfaat Penelitian). Ruang lingkup penelitian membahas batasan penelitian.

1.1 Latar Belakang Masalah

Jumlah Pemuda di Indonesia berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2009 berjumlah 63,99 juta jiwa, menempati hampir sepertiga jumlah penduduk Indonesia.



Tahun	Jumlah Pemuda (juta)	Persentase (%)	Sumber Data
2003	79,7	37,9	BPS
2006	80,8	36,4	SUSENAS
2009	62,98	27,1	BPS

Gambar 1.1. : Jumlah pemuda Indonesia

Pada tahun 2006 jumlah pemuda di Indonesia berjumlah 80,8 juta jiwa. Jika melihat data di atas, telah terjadi penurunan jumlah pemuda sebesar hampir 18 juta jiwa sejak tahun 2006. Hal ini bukan berarti di negara Indonesia telah terjadi bencana alam, atau kematian massal para pemuda, namun penurunan jumlah pemuda di Indonesia diakibatkan telah terjadi perubahan pengkategorian tentang istilah 'pemuda' di Indonesia.

¹ Proyeksi data *single years* BPS Tahun 2009 jumlah pemuda di Indonesia sebanyak 62. 985. 401 jiwa (k.l. 27, 1%).

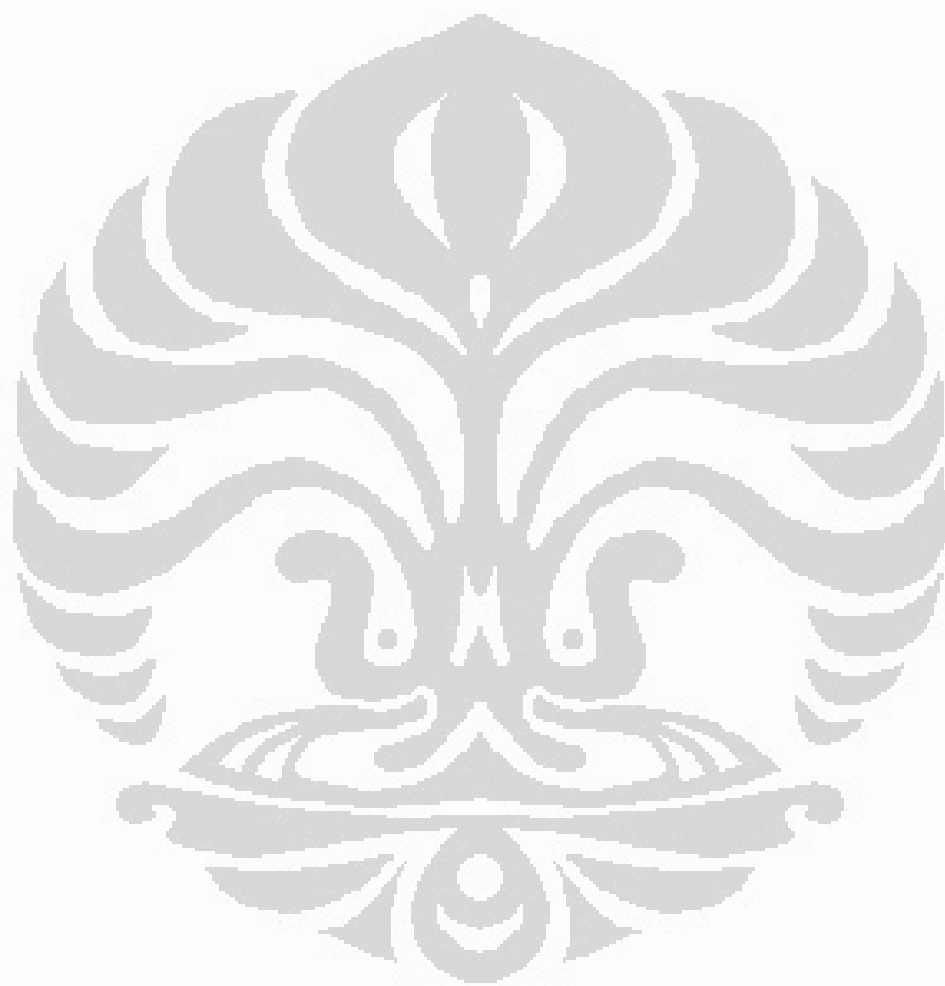
Sejak diberlakukannya Undang Undang (UU) Kepemudaan No. 40 Tahun 2009, maka kategori pemuda yang definisi pemuda yang semula 'adalah warga negara Indonesia yang berumur antara 15 sampai dengan 45 tahun', kini setelah diberlakukan Undang-undang tersebut maka definisi pemuda adalah Warga Negara Indonesia yang berumur antara 18 sampai dengan 30 tahun. 'Perubahan' pemuda ini berarti bahwa warga negara yang berumur antar 31 sampai dengan 45 tahun tidak bisa disebut lagi sebagai pemuda. Inilah yang menyebabkan dari tahun 2003 sampai dengan tahun 2006 telah berkurang jumlah pemuda sebanyak sekitar 17 juta pemuda.

Namun demikian, walaupun kategori sudah berubah dan jumlah pemuda sudah berkurang secara angka, tetap saja jumlah pemuda itu sangat besar jika dibandingkan dengan jumlah penduduk di Indonesia; jumlahnya hampir sepertiga jumlah penduduk di Indonesia, yang secara kualitas tentunya pemuda memiliki potensi yang lebih dibandingkan kelompok lain yang potensinya belum optimal yaitu anak-anak atau manusia yang potensinya sudah mulai menurun yaitu golongan orang tua; baik yang masih produktif maupun yang tidak produktif lagi.

Bagi sebuah bangsa, jumlah yang sedemikian besar menjadi sebuah potensi yang menggambarkan harapan sekaligus menggambarkan kekhawatiran. Akan menjadi sebuah harapan jika potensi pemuda berupa pemikiran, kesehatan jiwa dan raga serta kedinamisan dapat dieksplorasi. Selain sebuah potensi, pemuda menempati posisi yang sangat strategi terhadap kedinamisan sebuah bangsa. Bahkan beberapa pakar menilai hancurnya sebuah bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pemuda. Seperti ditulis Robert H. Leur, dalam *Prespektif Perubahan Sosial* yang mengatakan peradaban kita akan menemui ajal, bila tindakan generasi muda kita yang keterlaluan dibolehkan berlanjut. dan ini bukan kalimat seorang nabi modern tentang kiamat, namun ungkapan ini ditemukan dalam sebuah buku kuno di Ur².

Oleh karena itu, sebuah negara membutuhkan sebuah konsep yang mengandung nilai filosofis yaitu suatu negara harus mampu bertahan terhadap gangguan sejalan dengan perubahan zaman; baik gangguan internal maupun eksternal. Konsep itu bernama

² Ur adalah salah satu kota tertua di Mesopotamia (sekarang Irak), terletak di antara Sungai Eufrat dan Tigris. (sumber: wikipedia, 26 Juni 2010)



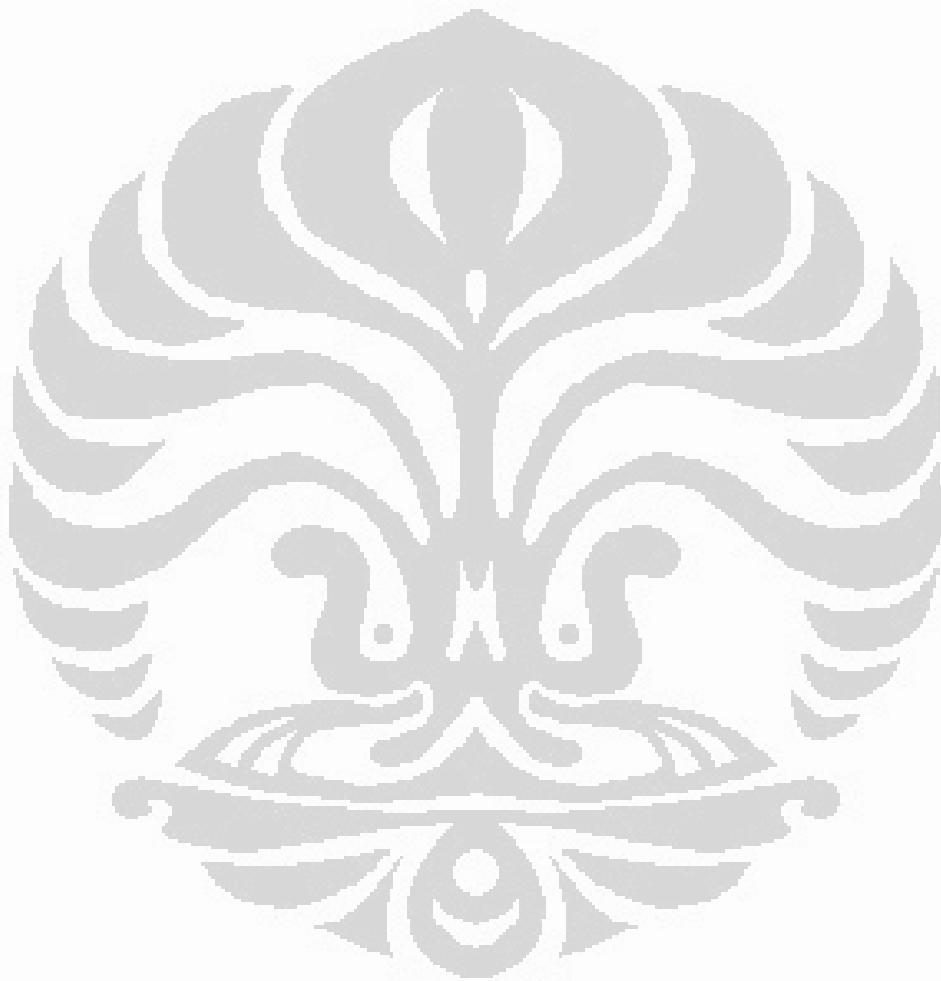
Ketahanan Nasional. Wan Usman (2003), seorang pengamat tentang daya tahan bangsa, menyatakan daya tahan bangsa sangat ditentukan oleh kondisi dinamis sebuah bangsa dapat-bertahan dan siap menghadapi perubahan-perubahan yang tidak diduga. Lebih lanjut Wan Usman juga menyatakan bahwa kekuatan apa yang harus dimiliki oleh suatu bangsa dan negara sehingga ia selalu mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, meskipun mengalami berbagai gangguan, hambatan dan ancaman baik dari dalam maupun dari luar.³

Dalam prespektif Ketahanan Nasional juga dikenal konsep *Hastagatra* yang terdiri dari *trigatra* dan *pancagatra*. Trigatra meliputi aspek alamiah yaitu posisi geografis sebuah negara, penduduk, dan kekayaan alam sedangkan pancagatra adalah aspek sosial yang meliputi ideologi, Sosial, Politik, Ekonomi, Budaya dan Pertahanan Keamanan. Kedelapan aspek ini adalah penopang dari Ketahanan Nasional, yang bersifat serasi secara keseluruhan dan tidak bisa dipisahkan. Jika salah satu memiliki kelemahan akan berdampak kepada dimensi yang lainnya. (Masdiana, 2008).

Pemuda sebagai bagian besar dari penduduk menjadi salah satu dimensi dalam Ketahanan Nasional yang memiliki peranan strategis. Untuk itu peran pemuda dalam Ketahanan Nasional sangatlah penting. Tanpa adanya pemuda yang memiliki kepedulian terhadap nasib bangsa dan negara dapat dipastikan ketahanan bangsa ini akan melemah. Memasuki abad ke-21 atau *millennium* III telah terjadi perubahan yang fundamental dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Terlebih kemajuan di bidang transportasi, telekomunikasi, dan informasi membuat hubungan antar manusia semakin dekat.

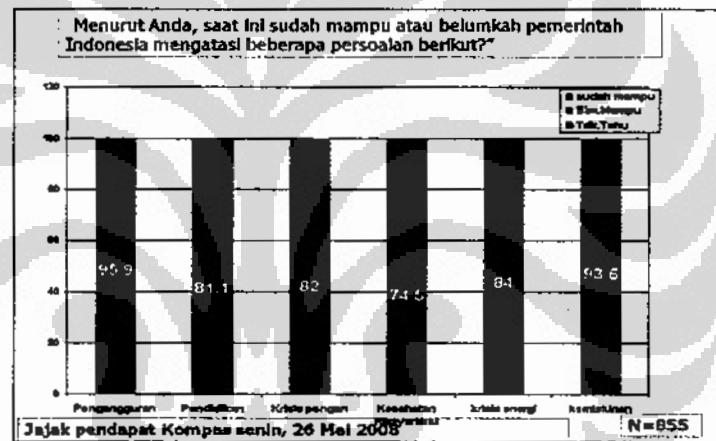
Di tengah harapan yang menyala dari bangsa Indonesia, ternyata pada potret kehidupan nyata menurut data Biro Pusat Statistik (BPS) tahun 2006-pengangguran terbuka di masyarakat sebesar 17,6%. Sebuah angka yang cukup tinggi dan pengangguran terbuka ini rawan potensi penyakit sosial yang berdampak kepada keresahan dan ketidaknyamanan masyarakat. Salah satu potret yang cukup menyedihkan adalah penyalahgunaan narkoba. Menurut data Badan Narkotika Nasional (BNN), pemuda pengguna narkoba di tahun 2000 sebanyak 3.478 kasus yang ditangani kepolisian. Namun sungguh mencengangkan data di tahun 2005. Data penggunaan Narkoba yaitu sebesar 11.315 Kasus. Belum lagi data dari

³ Usman, Wan. (2003). *Daya Tahan Bangsa*. Jakarta: Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Program Pasacasarjana Universitas Indonesia.

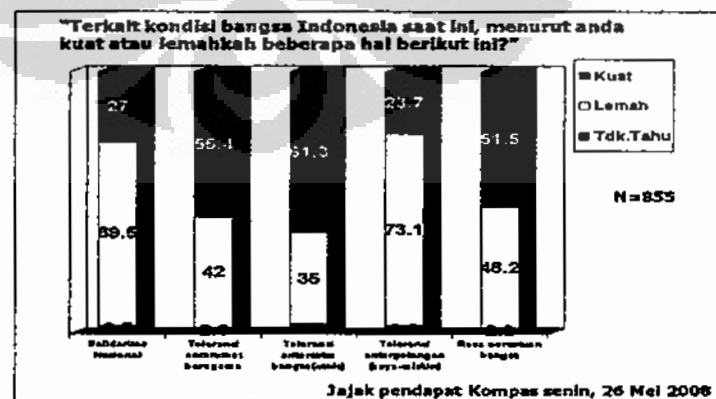


Departemen Kesehatan tentang pemuda pengidap HIV (*Human Immunodeficiency Virus*), sebuah penyakit yang sangat mematikan yang diakibatkan di antaranya oleh perilaku seksual yang menyimpang. Berdasarkan data dari Depkes tersebut, untuk tahun 2000 pemuda pengidap HIV 'hanya' berjumlah 500 kasus, namun di tahun 2006 pengidap HIV di kalangan pemuda berjumlah 10.803 orang. Itulah potret pemuda Indonesia pada saat ini. Belum lagi kasus-kasus lain seperti, seks bebas, perselingkuhan, pengguguran kandungan.

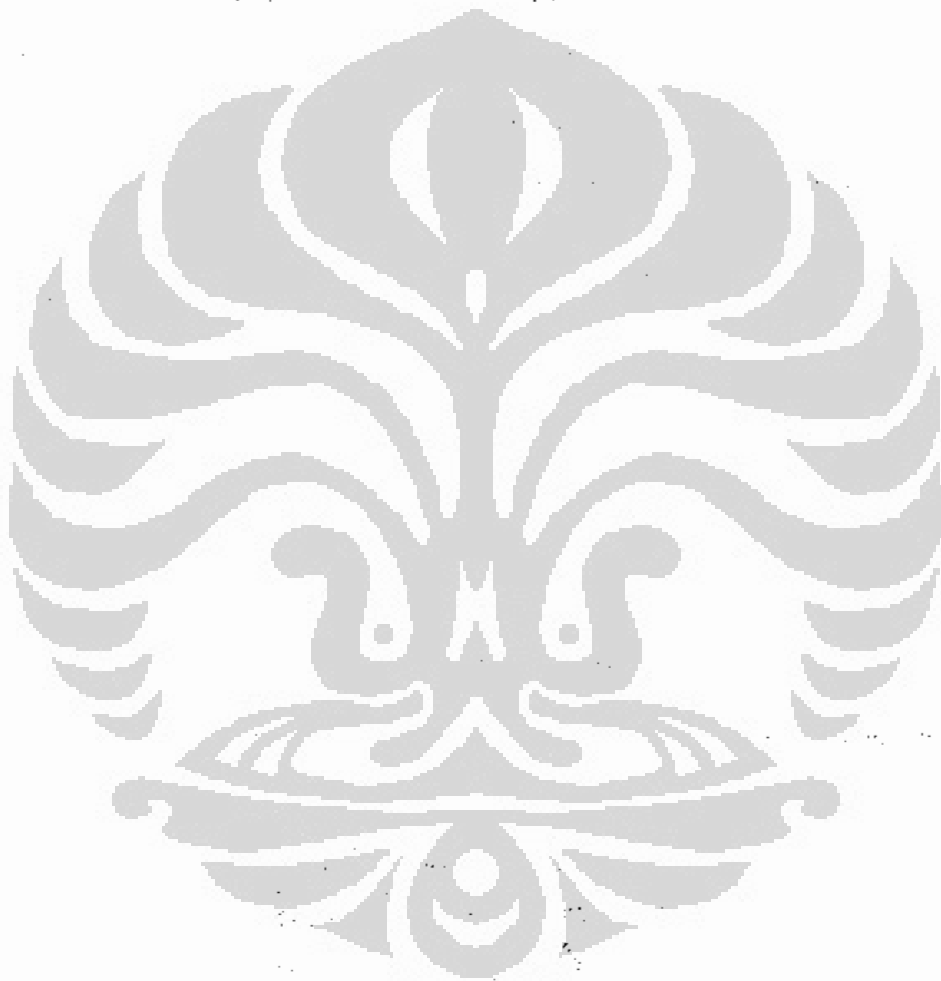
Berdasarkan penelitian Kompas, tahun 2008 yang berhubungan dengan kondisi Pemuda Indonesia menyikapi persoalan bangsa

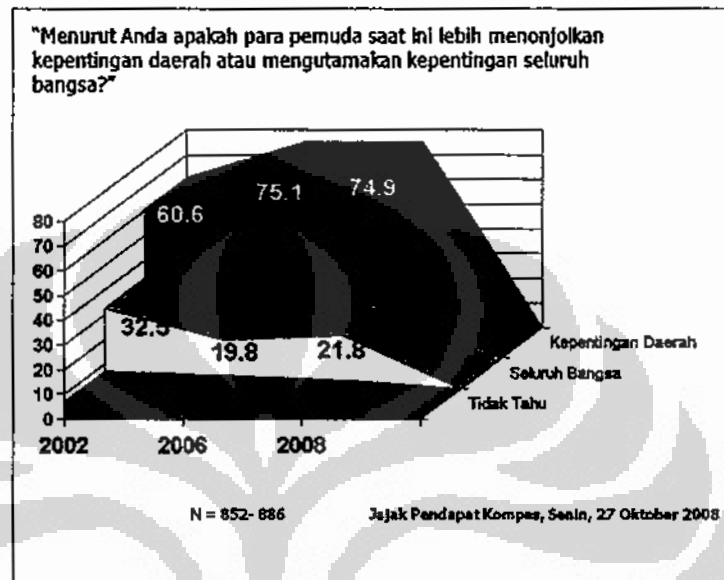


Gambar 1.2.: Jajak Pendapat Kompas tentang kemampuan negara mengatasi masalah



Gambar 1.3.: Jajak Pendapat Kompas tentang persepsi pemuda terhadap negara dalam mengatasi masalah

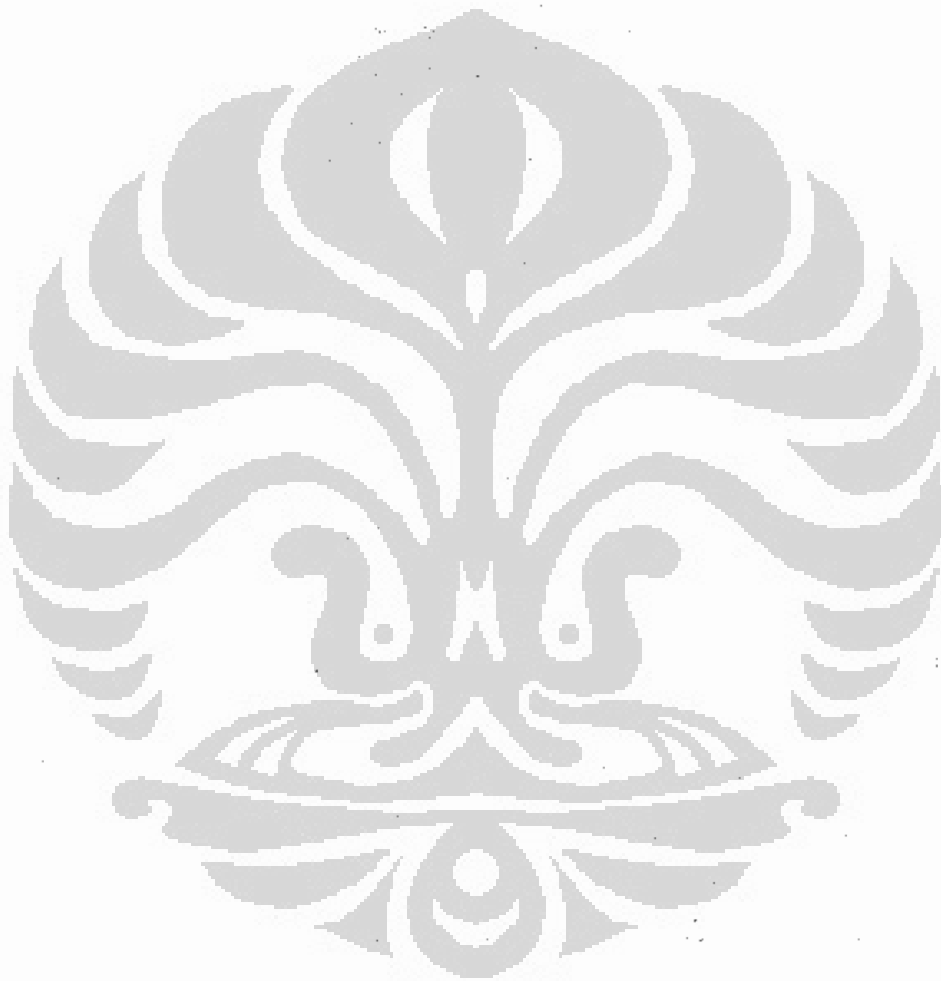




Gambar 1.4.: Jajak Pendapat Kompas tentang persepsi pemuda terhadap kepentingan daerah dan bangsa.

Data di atas menunjukkan kerapuhan internal di dalam tubuh pemuda Indonesia, di mana dengan kondisi seperti ini rentan dimanfaatkan untuk hal-hal yang tidak baik.

Salah satu penyebab terjadinya 'petaka nasional' tersebut di atas; selain daya tahan internal dalam negeri Indonesia yang lemah, juga dikarenakan faktor-faktor eksternal dari luar negara, mengingat semakin kaburnya batas-batas negara (*borderless*) dan semakin menyatunya dunia menjadikan munculnya saling ketergantungan antar negara (*interdependensi*). Keadaan ini disebut Globalisasi. Menurut Anthony Giddens-seorang sosiolog Inggris-globalisasi menjadikan masa depan yang kita hadapi bersama penuh dengan ketidakpastian, perubahan menjadi sesuatu yang tidak bisa dihindarkan bahkan cenderung berkembang menjadi sebuah gejala baru yang penuh kontradiksi, konflik



maupun pembalikan arah, sehingga membuat masa depan akan penuh dengan kejutan. (Akbar, 2008).

Pendapat ini dikuatkan S Pamoedji yang menyatakan bahwa ketidakjelasan masa depan membuat semua negara berlomba membuat strategi pertahanan, Strategi yang paling tepat untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu negara atau bangsa bergantung dari ancaman dan situasi kondisi negara atau bangsa yang bersangkutan.⁴

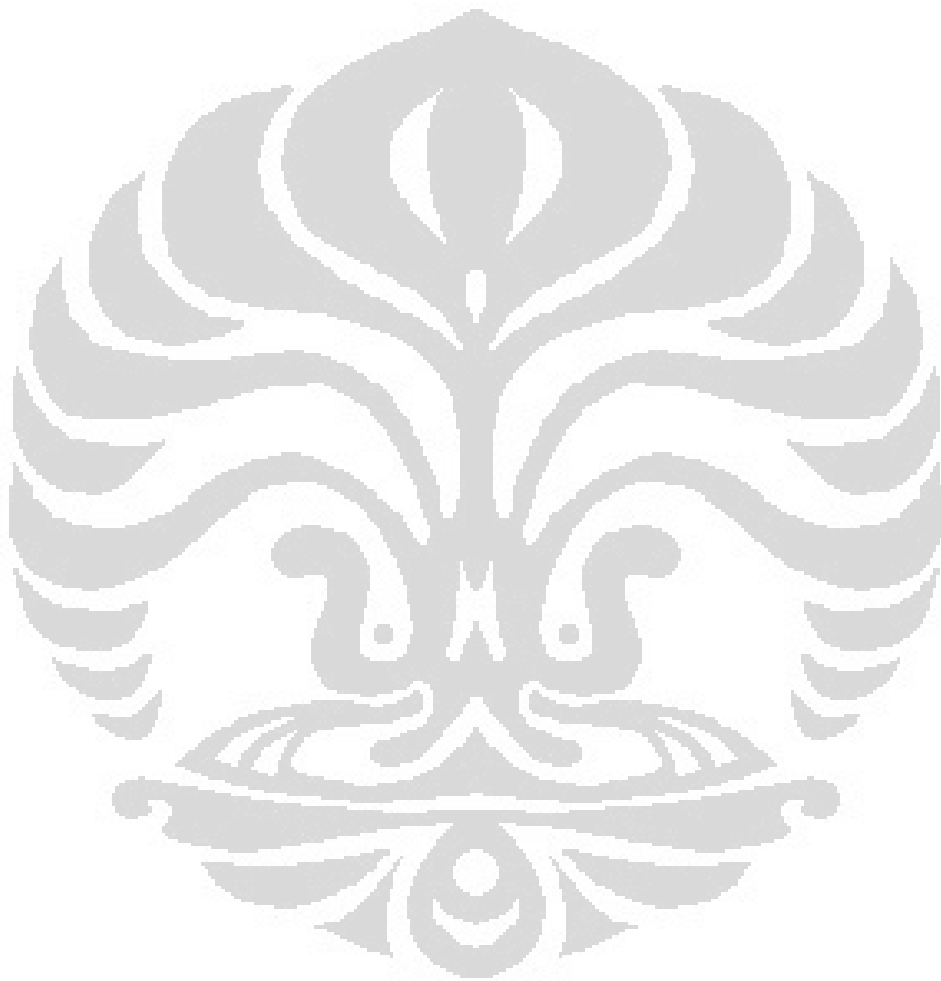
Untuk itu menjadi sebuah kekhawatiran akan nasib bangsa ke depan. Sebuah bangsa harus dapat bertahan dalam menghadapi dinamisasi kehidupan, baik internal maupun eksternal. Salah satu metode untuk bersiap menghadapi gejala-gejala eksternal adalah dengan melihat *trend* yang terjadi di luar kekuasaan sebuah negara. Adhyaksa Dault menyatakan bahwa *trend* utama globalisasi dan aspek strategis lainnya yang berlangsung pada awal abad ke 21 ini masih berkisar pada demokrasi, individualisme, Hak Asasi Manusia (HAM), lingkungan hidup, revolusi bidang informasi, liberalisasi bidang perdagangan dan pergeseran perimbangan dunia. Di satu sisi lingkungan strategis tentu membawa dampak positif bagi bangsa Indonesia, sehingga menjadikannya peluang. Sedangkan di sisi lain, ada pula dampak negatifnya sehingga menjadi tantangan bagi pemerintah.⁵

Berdasar pendapat Adhyaksa Dault di atas, Bangsa Indonesia seharusnya dan sepatutnya selalu memiliki ketahanan dalam menghadapi perubahan-perubahan. Karena suatu bangsa yang memiliki tingkat Ketahanan Nasional tinggi akan mampu menggapai apa yang dicita-citakan, karena bangsa tersebut dapat menghadapi segala tantangan, ancaman, hambatan serta gangguan yang dihadapkan kepadanya.

Jika pemuda memiliki peran yang strategis dalam penentuan nasib bangsa ke depan, maka ketika berbicara tentang Ketahanan Nasional tidak bisa dilepaskan dari peran pemuda, di mana pemuda memiliki posisi yang strategis dan potensial, Pemuda yang kuat, berjaya dan berdaya saing adalah modal utama dalam Ketahanan Nasional secara

⁴ Pamoedji, S. (1986). *Tata Kerja Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.

⁵ Masdiana, Erlangga. dkk. (2008). *Peran Generasi Muda dalam Ketahanan Nasional*. Jakarta: Lembaga Jangka Indonesia.



keseluruhan, sebaliknya pemuda yang lemah akan mempercepat sebuah negara menjadi musnah.

Kementerian Pemuda dan Olahraga dalam rangka mengoptimalkan potensi pemuda, memiliki peran strategis dalam memberikan penyadaran, pemberdayaan maupun pengembangan pemuda yang tertuang dalam rencana Strategis Kementerian Pemuda dan Olahraga. Dalam upaya memberikan penyadaran akan masa depan Indonesia, diselenggarakanlah program untuk pemuda dalam prespektif Ketahanan Nasional, Kementerian pemuda dan Olahraga membuat Program Pendidikan Ketahanan Nasional Untuk Pemuda (Tannasda).

Program ini telah berjalan dan dilaksanakan setiap tahun sejak tahun 2007, dan dilakukan rutin pada setiap tahunnya. Yaitu sebuah program yang dirancang dengan tujuan pelaksanaan Penyelenggaraan Pendidikan Ketahanan Nasional untuk Pemuda (Tannasda) untuk meningkatkan pemahaman mengenai Ketahanan Nasional di kalangan pemuda sebagai pemimpin bangsa di masa depan. Meningkatkan kualitas kepemimpinan, wawasan kebangsaan dan nasionalisme pemuda sebagai bekal dalam kepemimpinan nasional.⁶

Adapun landasan hukum pelaksanaan program pendidikan Tannasda adalah:

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 2002 Tentang Pertahanan Negara.
2. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Republik Indonesia;
3. Peraturan Menteri Negara Pemuda dan Olahraga Nomor: KEP-10/MENPORA /V/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pemuda dan Olahraga.⁷

Sejalan dengan itu, seperti tercantum dalam Buku Petunjuk Pendidikan Ketahanan Nasional untuk Pemuda (Tannasda), target pelaksanaan Pendidikan Tannasda adalah

Dengan program ini diharapkan akan lahir pemuda yang memiliki kualitas kepemimpinan yang handal untuk berkiprah dalam kepemimpinan nasional dan pembangunan nasional secara umum di

⁶ *ibid.*

⁷ *ibid.*

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk:

1. Menganalisis persepsi peserta terhadap efektivitas program Tannasda Kemenpora R.I.?
2. Menganalisis faktor-faktor apa saja untuk pengoptimalan Program Tannasda Kemenpora R.I.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi mengenai penanaman konsep Ketahanan Nasional pada pemuda.
2. Bagi pemerintah (Kemenpora R.I.), penelitian ini semoga bisa menjadi masukan dalam mengembangkan program Tannasda agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal.
3. Bagi peneliti, sangat bermanfaat karena dapat mengaplikasikan ilmu yang diajarkan di kelas ke dalam dunia yang lebih nyata.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menganalisis persepsi peserta tentang efektivitas program Pendidikan Ketahanan Nasional untuk Pemuda (Tannasda) Kemenpora R.I. Analisis efektivitas menggunakan Model Kirkpatrick *Level* (Tingkat) 1.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian tentang efektivitas sebuah program pelatihan/pendidikan telah banyak dilakukan, namun memiliki perbedaan dengan penelitian tentang Tannasda ini. Setidaknya ada dua penelitian yang telah dilakukan untuk melihat efektivitas suatu program. Berikut penelitian sejenis yang pernah dilakukan:

Peneliti	Judul	Fokus
Eka Suryana (1997)	Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Penyesuaian Tugas III Khusus Keahlian Pajak Dukungannya Terhadap Misi dan Tugas Direktorat Jenderal Pajak	Penelitian difokuskan untuk memperoleh informasi tentang efektivitas program pendidikan dan pelatihan dengan jenis pelatihan sebagai sebuah syarat kenaikan pangkat (jenjang), sebuah pelatihan yang WAJIB diikuti oleh pegawai
Kurnia Wirasari (2005).	Evaluasi Program Pelatihan Membangun "Teamwork" Yang Dinamis" di PT XYZ	Penelitian difokuskan pada sebuah PERUSAHAAN untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan.

Tabel 2.1.: Penelitian sejenis tentang efektivitas pendidikan dan/atau pelatihan

Hal yang membedakan penelitian saya dengan dua penelitian di atas adalah pada penelitian pertama (Eka Suryana), program yang diselenggarakan adalah sebuah program yang wajib diikuti oleh peserta (dalam hal ini pegawai Dirjen Pajak), sementara Tannasda adalah program tidak wajib dan bisa diikuti oleh semua pemuda di Indonesia, yang memenuhi persyaratan. Sementara pada penelitian kedua (Kurnia Wirasari), penelitian dilakukan pada sebuah perusahaan, yang memiliki latar belakang yang homogen, berbeda dengan peserta Tannasda yang berasal dari seluruh nusantara.

Program Pendidikan Ketahanan Nasional untuk Pemuda (Tannasda) menjadi suatu program yang penting dalam memberikan pemahaman konsep Ketahanan Nasional kepada para pemuda Indonesia. Diharapkan dengan mengikuti program ini, para pemuda dari seluruh tanah air mendapatkan pencerahan (*Aufklaerung*) tentang bagaimana konsep-konsep berbangsa dan bernegara.

Dengan demikian diperlukan penjabaran akan konsep-konsep berbangsa dan bernegara. Selain itu, juga perlu dijabarkan tentang konsep efektivitas pendidikan, dalam penelitian ini menggunakan konsep efektivitas Kirckpatrick. Berikut penjabaran konsep-konsep tersebut.

2.1 Negara, Bangsa, dan Pemuda

Negara adalah suatu daerah atau wilayah yang ada di permukaan bumi di mana terdapat pemerintahan yang mengatur ekonomi, politik, sosial, budaya, pertahanan keamanan, dan lain sebagainya. Di dalam suatu negara minimal terdapat unsur-unsur negara seperti rakyat, wilayah, pemerintah yang berdaulat serta pengakuan dari negara lain.

Pengertian negara berdasarkan pendapat para ahli:

- ❖ Roger F. Soltau: Negara adalah alat atau wewenang yang mengatur atau mengendalikan persoalan bersama atas nama masyarakat.
- ❖ George Jellinek: Negara merupakan organisasi dari kelompok mana yang telah berdiam di suatu wilayah tertentu.
- ❖ Prof. R. Djokosoetomo: Negara adalah suatu organisasi manusia atau kumpulan manusia yang berada di bawah pemerintahan yang sama (Sondang, 1997).

Indonesia adalah sebuah negara kepulauan yang berbentuk republik yang telah diakui oleh dunia internasional dengan memiliki ratusan juta rakyat, wilayah darat, laut dan udara yang luas serta terdapat organisasi pemerintah pusat dan pemeriniah daerah yang berkuasa.

Negara merupakan suatu organisasi dari rakyat negara tersebut untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah konstitusi yang dijunjung tinggi oleh warga negara tersebut. Indonesia memiliki Undang-Undang Dasar 1945 yang menjadi cita-cita bangsa secara bersama-sama.

Fungsi-Fungsi Negara :

1. Mensejahterakan serta memakmurkan rakyat negara yang sukses dan maju adalah negara yang bisa membuat masyarakat bahagia secara umum dari sisi ekonomi dan sosial kemasyarakatan
2. Melaksanakan ketertiban untuk menciptakan suasana dan lingkungan yang kondusif dan damai diperlukan pemeliharaan ketertiban umum yang didukung penuh oleh masyarakat
3. Pertahanan dan keamanan negara harus bisa memberi rasa aman serta menjaga dari segala macam gangguan dan ancaman yang datang dari dalam maupun dari luar.
4. Menegakkan keadilan negara membentuk lembaga-lembaga peradilan sebagai tempat warganya meminta keadilan di segala bidang kehidupan.⁹

2.1.1 Konsep Ketahanan Nasional

Secara konseptual, Ketahanan Nasional suatu bangsa dilatarbelakangi oleh tiga hal, kekuatan apa yang ada, yang dimiliki dan kemampuan untuk tetap jaya. Seperti diutarakan oleh Wan Usman dalam buku Ketahanan Nasional:

Secara konseptual, Ketahanan Nasional suatu bangsa dilatarbelakangi oleh:

⁹ *Ibid.*

- (a) Kekuatan apa yang ada pada suatu bangsa dan negara sehingga ia mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.
- (b) Kekuatan apa yang harus dimiliki oleh suatu bangsa dan Negara sehingga ia selalu mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, meskipun mengalami berbagai gangguan, hambatan dan ancaman baik dari dalam maupun dari luar.
- (c) Ketahanan (kemampuan) suatu bangsa untuk tetap jaya, mengandung makna keteraturan (regular) dan stabilitas, yang didalamnya terkandung potensi untuk terjadinya perubahan (the stability idea of changes). (Wan Usman, 2003).

Konsep Ketahanan Nasional merupakan suatu konsep di dalam pengaturan dan penyelenggaraan dan keamanan yang mencakup segenap kehidupan bangsa yang dinamakan *Hastagatra*, yang meliputi aspek alamiah (*Trigatra*) dan aspek sosial (*Pancagatra*). *Trigatra* meliputi posisi dan lokasi strategis negara, keadaan dan kekayaan alam, dan keadaan dan kemampuan penduduk. *Pancagatra* merupakan aspek sosial kemasyarakatan terdiri dari ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan keamanan (Ipoleksosbudhankam).

Antara gatra yang satu dengan yang lain terdapat hubungan yang bersifat timbal balik dengan hubungan yang erat yang saling interdependensi, demikian juga antara *Trigatra* dan *Pancagatra*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa segenap aspek tersebut merupakan suatu keseluruhan yang serasi. (Masdiana, 2008).

Sesuai dengan sifat Ketahanan Nasional, tujuan Ketahanan Nasional bukan untuk menanamkan rasa permusuhan terhadap suatu negara atau kelompok negara tertentu, tetapi demi kesejahteraan bersama untuk manusia. Sebaliknya konfrontasi dan dominasi di dalam bentuk apapun tidak dapat disetujui, karena pada dasarnya Ketahanan Nasional bersifat defensif aktif dan mawas ke dalam serta hendak membina daya kekuatan dan kemampuan sendiri untuk menjamin hari depan negara dan bangsa.

Ketahanan Nasional adalah konsep untuk menjamin eksistensi bangsa (*survival*) dan negara serta prasyarat bagi penyelenggaraan pembangunan nasional untuk mencapai tujuan nasional. Untuk itu perlu dimiliki kemampuan mengembangkan kekuatan nasional guna mengatasi tantangan, ancaman, hambatan, dan gangguan.

Kemampuan mengembangkan kekuatan nasional harus dilandasi oleh kondisi kehidupan yang terintegrasi yang berisi keuletan dan ketangguhan bangsa. Oleh karena itu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara harus ditata secara terintegrasi (terpadu) atau secara komprehensif integral dan harmonis, mengacu pada nilai-nilai Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan Wawasan Nusantara.

Pembinaan Ketahanan Nasional dilakukan oleh pemerintah (pusat dan daerah), swasta dan masyarakat (termasuk pemuda di dalamnya) dalam suasana kebersamaan, kekeluargaan dan keselarasan untuk mewujudkan kesejahteraan dan keamanan bersama yang berkeadilan.

2.1.2 Pemuda dan Ketahanan Nasional

Telah kita ketahui bahwa pemuda atau generasi muda merupakan konsep-konsep yang selalu dikaitkan dengan masalah nilai. Di dalam masyarakat, pemuda merupakan satu identitas yang potensial sebagai penerus cita-cita perjuangan bangsa dan sumber insani bagi pembangunan bangsanya karena pemuda sebagai harapan bangsa dapat diartikan bahwa siapa yang menguasai pemuda akan menguasai masa depan.

Ada beberapa kedudukan pemuda dalam pertanggungjawabannya atas tatanan masyarakat, antara lain :

- a. Kemurnian idealisme.
- b. Keberanian dan keterbukaan dalam menyerap nilai-nilai dan gagasan-gagasan yang baru.

- c. Semangat pengabdian.
- d. Spontanitas dan dinamika.
- e. Inovasi dan kreativitas.
- f. Keinginan untuk segera mewujudkan gagasan-gagasan baru.
- g. Keteguhan janjinya dan keinginan untuk menampilkan sikap dan keperibadiannya yang mandiri.
- h. Masih langkanya pengalaman-pengalaman yang dapat merelevansikan pendapat, sikap dan tindakan dengan kenyataan yang ada.¹⁰

Era globalisasi di abad ke-21 ini menyebabkan perpindahan manusia dan barang antar-negara menjadi lebih mudah dan lebih sering akibat moda transportasi yang tumbuh dengan cepat. Selain itu, pergerakan modal juga mengalami perubahan yang cepat. Kini, setiap orang bisa menanamkan investasi negara lewat pasar modal di berbagai negara yang terkoneksi ke seluruh dunia.

Semakin kaburnya batas-batas negara (*borderless*) dan semakin menyatunya dunia menjadikan munculnya saling ketergantungan antar-negara (*interdependensi*). Keadaan ini disebut dengan globalisasi. Menurut sosiolog Anthony Giddens, globalisasi menjadikan masa depan yang kita hadapi bersama penuh dengan ketidakpastian, perubahan adalah sesuatu yang tak bisa terhindarkan bahkan cenderung berkembang menjadi suatu gejala baru yang penuh dengan kontradiksi, konflik maupun pembalikan arah, sehingga membuat hari depan akan penuh dengan kejutan. (Akbar, 2008).

Tantangan sebuah bangsa dan negara akan semakin rumit dan berat. Krisis moneter tahun 1997 adalah contoh nyata bagaimana sebuah negara dapat

¹⁰ Akbar, Zulfikar. (editor). (2008). *Menapaki Perjalanan Bangsa. Catatan 80 Tahun Tokoh Nasional*. Jakarta: Lembaga Jangka Iridonesia-Kemenpora RI.

terpuruk akibat permainan mata uang yang konon dilakukan oleh pelaku pasar uang, Krisis ini telah menunjukkan bahwa tantangan sebuah negara akan semakin kompleks. Krisis-krisis lainnya juga menjadi ancaman bagi kelangsungan hidup suatu negara.

Perubahan-perubahan sosial budaya yang terjadi sebagai akibat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni yang diikuti oleh masalah peledakan penduduk dan berbagai krisis dunia dalam bidang ekonomi, sosial, budaya, politik dan pertahanan keamanan, telah mempengaruhi masyarakat secara mendasar.

Pengaruh itu dirasakan pula oleh generasi muda atau pemuda sebagai masalah langsung menyangkut kepentingannya di masa kini dan tantangan yang dihadapinya di masa yang akan datang. Secara garis besar, permasalahan generasi muda itu dapat dilihat dari berbagai aspek sosial, yang meliputi:

- a. Aspek Sosiologi-Psikologi
- b. Aspek Sosial-Budaya
- c. Aspek Sosial-Ekonomi
- d. Aspek Sosial-Politik¹¹

Kualitas sumberdaya manusia adalah sangat vital. Sumber kekayaan alam yang melimpah tetapi tidak didukung oleh manusia-manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi akan menjadikan kita tergantung pada negara lain. Sumber alam kita dieksplorasi dan dieksploitasi oleh bangsa lain dan kita hanya mendapat bagian nilai tambah yang sedikit.

Pembangunan Nasional Indonesia pada hakikatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan cita-cita perjuangan bangsa dan tujuan nasional dalam wadah negara persatuan Republik Indonesia

¹¹ Taufik, Abdullah. (1974). *Pemuda dan Perubahan Sosial*. Jakarta: LP3ES.

yang merdeka, berdaulat, bersatu dan berkedaulatan rakyat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tenteram, tertib, dan dinamis serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib, dan damai. Pembangunan diselenggarakan secara bersama, bertahap dan berkesinambungan berdasarkan asas manfaat, asas bersama dan kekeluargaan, asas kesadaran hukum dan asas kepercayaan pada diri sendiri.

Tantangan pembangunan di bidang kemandirian adalah untuk mewujudkan kemandirian, kemajuan ekonomi yang perlu didukung oleh kemampuan mengembangkan potensi diri. Sehingga yang menjadi tantangan adalah;

1. Mengembangkan perekonomian yang didukung oleh penguasaan dan penerapan teknologi.
2. Meningkatkan produktivitas sumberdaya manusia
3. Mengembangkan kelembagaan ekonomi yang efisien dengan mencrapkan praktik-praktik terbaik dan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.
4. Menjamin ketersediaan kebutuhan dasar dalam negeri. (Masdiana, 2008).

Pemuda sebagai bagian dari potensi pembangunan perlu diberdayakan agar mampu berkiprah dalam pembangunan dan menghadapi tantangan global. Jumlah pemuda yang mencapai 80 juta orang merupakan potensi yang sangat besar. Pemberdayaan pemuda sebagai upaya meningkatkan kualitas sumberdaya pemuda dilakukan melalui dorongan, bimbingan, kesempatan, pendidikan, pelatihan, dan panduan sehingga mempunyai kesempatan untuk tumbuh sehat, dinamis, maju, mandiri, berjiwa wirausaha, tangguh, unggul, berdaya saing, demokratis, dan bertanggung jawab dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

1.1.3 Konsep Wawasan Nusantara

Hingga kini Wawasan Nusantara didefinisikan sebagai cara pandang bangsa Indonesia terhadap diri dan tanah airnya. Dari hasil pandangan ini, maka dapat dirumuskan bahwa negara Indonesia adalah negara kepulauan yang memiliki kesatuan politik, kesatuan ekonomi, kesatuan sosial budaya, kesatuan sistem pertahanan keamanan, serta segala macam aspek kehidupan yang serba satu.

Cara pandang suatu bangsa mengenai tanah airnya (geografi) dan mencoba untuk menguasainya dalam, dunia ilmu pengetahuan dikenal dengan nama geopolitik dan cara-cara untuk memanfaatkan geografinya itu untuk kesejahteraan dan keamanan warga negaranya serta keutuhan negaranya, dibahas dalam geostrategi. (Wan Usman, 2003).

Lebih lanjut, Wan Usman mendefinisikan wawasan nusantara sebagai berikut:

Wawasan Nusantara adalah cara pandang bangsa Indonesia mengenai diri dan tanah airnya sebagai negara kepulauan dengan semua aspek kehidupan yang beragam.

Dalam membina dan menyelenggarakan sistem kehidupan bangsa untuk mencapai cita-citanya, suatu negara-bangsa dihadapkan kepada pengaruh berupa interaksi dan interrelasi dengan lingkungannya. Interaksi dan interrelasi itu terjadi atas hubungan timbal balik yang kait mengkait antar falsafah bangsa.

Aspirasi yang dicita-citakan dihadapkan kepada kondisi sosial budaya masyarakat serta pengalaman sejarahnya, keadaan alam, dan wilayah tempat bangsa itu hidup.

Budi daya apapun yang diusahakan oleh rakyat suatu negara dalam membina dan menyelenggarakan sistem kehidupannya memerlukan suatu konsep berupa cara pandang wawasan nasional yang bertujuan untuk menjamin kelangsungan hidup, keutuhan bangsa dan wilayahnya serta jati diri bangsa itu.

Mengingat kehidupan suatu bangsa dan negara harus menyesuaikan diri dengan perkembangan, maka wawasan itu juga harus menjadi landasan untuk menghadapi segala hambatan dan tantangan serta dalam mengejar kejayaannya.

Dalam mewujudkan aspirasi dan perjuangan tersebut ada tiga faktor penentu utama yang harus diperhatikan oleh suatu bangsa (Masdiana: 2008), yaitu:

1. Bumi atau ruang di mana bangsa itu hidup
2. Jiwa tekad dan semangat manusianya atau rakyatnya; dan
3. Lingkungan sekitarnya

Lebih lanjut, Wawasan Nasional suatu bangsa mengandung pandangan, tinjauan, atau bahkan tanggapan inderawi untuk mengetahui isi serta arti pengaruh-pengaruh tersebut dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Dengan lain perkataan ada tiga pendekatan yaitu cara pandang, cara tinjau, cara lihat dan cara tanggap inderawi terhadap ketiga faktor tersebut di atas, yang perlu dikembangkan dalam Wawasan Nusantara.

Wawasan Nusantara suatu bangsa adalah fenomena sosial dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, dan dapat dipelajari juga didekati secara kajian ilmu wawasan nasional dan dapat dikelompokkan ke dalam ilmu sosial. Khususnya yang secara obyektif menganalisis faktor-faktor secara sendiri-sendiri maupun keterhubungan antara ketiga faktor tersebut.

Dalam konteks Indonesia kita mengenal Wawasan Nusantara yang merupakan wawasan nasional Indonesia (*Indonesian national outlook*) yang dikembangkan dan dirumuskan dalam rangka mencapai cita-cita dan tujuan nasional dengan mempertimbangkan pandangan geopolitik Indonesia, sejarah perjuangan dan kondisi sosial budaya bangsa. Bagi Indonesia, wawasan Nusantara merupakan pedoman dalam penyelenggaraan kehidupan

bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara menuju perwujudan Indonesia sebagai satu kesatuan politik, satu kesatuan ekonomi, satu kesatuan sosial budaya, satu kesatuan pertahanan keamanan.

Indonesia di masa lalu bersifat majemuk dan *bhinneka* dari segi suku, budaya, agama, serta kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Kemajemukan dan kebhinnekaan ini diyakini mampu mewujudkan kejayaan bangsa Indonesia. Semangat serta wawasan tentang keadaan diri dan lingkungannya telah mampu membina persatuan dan kesatuan bangsa.

Dari aspek Wawasan Nusantara kepentingan nasional yang hakiki yaitu terwujudnya kesatuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia secara utuh dan bulat. Kaitan antara kondisi geografi sebagai ruang negara dengan segala kepentingan nasionalnya, maka Wawasan Nusantara adakah perwujudan geopolitik bangsa Indonesia. Pandangan geopolitik bangsa Indonesia adalah berbagai pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan dasar nasionalnya untuk menjamin kepentingan hakiki bangsa dan negara. Baik ke dalam maupun ke luar kepentingan nasional yang hakiki itu didasarkan pada kondisi dan kedudukan geografi Indonesia dengan segala isinya serta cara memanfaatkannya. Melalui ruang negara yang serba nusantara itulah bangsa Indonesia mengejar cita-cita, tujuan, dan kepentingan nasionalnya.

2.1.4 Konsep Nasionalisme

Sepanjang perjalanan sejarah Indonesia, banyak terjadi konflik antara tujuan perusahaan multinasional dengan pemerintahan setempat yang muncul akibat pengaruh pertumbuhan ekonomi, pembagian kepemilikan, pengawasan, terhadap kepentingan setempat, pengaruh keseimbangan neraca pembayaran, pengawasan terhadap ekspor, pengaruh nilai tukar mata uang asing dengan mata uang setempat, pemakaian tenaga dalam negeri versus tenaga eksekutif asing serta eksploitasi sumberdaya alam.

Sikap mengenai konflik sering diwarnai dengan pandangan nasionalisme versus internasionalisme. Dari sudut pandang perusahaan multinasional semuanya baik ekonomi nasional, politik, sosial budaya serta ideologi dan instrumen kebijakan merupakan parameter yang masuk dalam perhitungan aktifitas perusahaan multinasional. Artinya, Ketahanan Nasional setempat ikut menjadi bagian yang harus diperhitungkan dalam merumuskan strategi induk dan operasional perusahaan multinasional. (Wan Usman, 2003)

Namun demikian, nasionalisme adalah sesuatu yang tidak statis, penuh dinamika, di mana nasionalisme sangat berkaitan erat dengan kondisi. Masyarakat yang merasakan ketidakadilan akan serta merta tergerus jiwa nasionalismenya. Peran negara (pemerintah, baik pusat maupun daerah) sangat besar dalam menjaga kadar nasionalisme masyarakat. Jika pemerintah terbukti mampu mengayomi dan memberikan kesejahteraan pada rakyatnya, maka masyarakat akan mencintai bangsa dan negaranya. Namun, sebaliknya bila pemerintah gagal mengelola negara-dengan misalnya menjual murah kekayaan negara dan tidak memperhatikan nasib rakyat-maka masyarakat bisa dipastikan alpa pada kewajibannya.

Dengan demikian, nasionalisme harus terus dirawat dengan memberikan makna nilai. Jika dahulu nasionalisme berfungsi sebagai pemersatu dan pendorong kemerdekaan, maka kini harus mampu menjadi sebuah *spirit* untuk memelihara persatuan dan kesatuan bangsa dalam memupuk solidaritas dalam mewujudkan keadilan, kemakmuran, dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Negara Indonesia mengenal soal nasionalisme ini baru sekitar satu abad. Nasionalisme memperlihatkan persatuan suatu bangsa secara kuat, lepas dari soal-menurut Ernest Renan dari Prancis, abad ke-19 agama yang dianut, asal ras dan bahasa yang dipakai, maka Cina dan Jepang adalah ras yang sama, tetapi

mereka mempunyai negara yang berbeda, masing-masing membentuk bangsanya sendiri. Dalam negaranya inilah tercermin nasionalisme atau kebangsaan itu.

Sementara Belgia di Eropa misalnya, yang cenderung berbahasa Belanda di bagian utara, dan bahasa Perancis di bagian selatan atau bangsa dan negara Swiss yang di utara berbahasa Jerman, di barat berbahasa Perancis dan bagian selatan berbahasa Italia; ketiga bahasa tersebut diakui sebagai bahasa resmi mereka. Dan Amerika? Alangkah banyaknya ras, bahasa dan agama. Di negara-negara yang disebut tadi masing-masing warga negaranya menganut agama yang berbeda, tidak menganut satu agama saja. (Wan Usman, 2003).

Nasionalisme yang mantap memiliki daya dorong dalam pembangunan. Harga diri sebagai bangsa yang besar, yang merdeka. Yang berdaulat di tanah tumpah darahnya sendiri, seharusnya diberikan tempat yang wajar, karena kesadarannya memungkinkan ia memberikan amal dan darma bakti kepada negaranya dan bercita-cita untuk memperbaiki nasib bangsanya yang masih banyak menderita.¹²

Tetapi nasionalisme juga harus dijaga agar tidak berubah menjadi 'fanatisme fasistis'. Nasionalisme juga sering kali 'disalahgunakan' sebagai landasan filosofis untuk memaksakan kehendak pada saat praktek "Nasionalisme" itu dipaksa 'berdefinisi tunggal'.¹³ Sehingga negara dapat memaksa siapapun untuk tunduk pada kepadanya tanpa penghormatan terhadap kemanusiaan. Praktek-praktek semacam ini dapat mengaburkan pemaknaan terhadap nasionalisme dalam bahasa Albert Einstein "nasionalisme" disebut sebagai tidak lebih dari penyakit campak bagi kemanusiaan.

Pengalaman kita dengan penjajah Belanda dan Jepang telah memupuk persatuan dan persamaan kita sebagai suatu bangsa, dengan nama yang oleh

¹² Hardi, 1983.

¹³ Sulfikar Amir, *Epistimologi Nasionalisme*, Kompas, 3 Nopember 2004.

nenek moyang kita dikenal dengan Indonesia Nasionalisme ini dipertahankan di masa revolusi, setelah penyerahan kedaulatan dari pihak Belanda, dan kita harapkan dilanjutkan di masa mendatang.

Nasionalisme ini tidak perlu di-ekstrim-kan umpamanya dengan menyebutkan kesetiaan kepadanya tanpa memperhatikan baik tidaknya langkah yang dilakukan negara, apalagi berhadapan dengan pihak luar. Kata-kata *right or wrong my country*, dalam batas tertentu bisa dijadikan pedoman, tetapi tidak dalam segala-galanya.

Kesalahan itu harus diperbaiki, termasuk mungkin dengan mengkritik atau mengganti penguasa bersangkutan. Tentu kita harus sadar bahwa yang kita bela adalah nilai-nilai luhur yang sudah dikemukakan dalam rangka demokrasi: yang benar, jujur, untuk bersama bukan untuk sendiri atau golongan kita. Nasio (bangsa atau kebangsaan) kita, kita tegakkan, tetapi perlu dicatat bahwa mungkin juga kebenaran datang dari pihak lain, atau segi kehidupan lain.

2.1.5 Pentingnya Kualitas SDM Pemuda

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumberdaya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi.

Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Menurut Sedarmayanti dalam Umar (2004:42) ciri-ciri SDM yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh ke depan, dan mampu menyelesaikan persoalan.

Sedangkan menurut Tempe dalam Umar (2004:21) ciri-ciri SDM yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri.

Orang-orang yang memenuhi syarat untuk diterima menjadi pegawai dari suatu organisasi menurut Paul Hersey dan Ken Blanchard (1982:244) dalam *Manajemen Perilaku Organisasi*, dapat disediakan dengan melewati dua jalur yaitu;

- a. Organisasi dapat menyeleksi orang-orang terbaik yang tersedia
- b. Pegawai di dalam organisasi itu sendiri dapat dilatih dan dikembangkan untuk menghasilkan potensi yang mereka miliki secara penuh.

Kedua pendekatan ini merupakan bagian dari proses yang sama karena begitu seseorang individu di seleksi, maka dia harus menjalani beberapa macam pelatihan, terlepas dari apapun kualifikasinya. Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan pegawai harus terus dijalankan.

Menurut Stoner dan Freeman (1992:583) dalam bukunya *Management*, berpendapat bahwa; "Program Pengembangan Sumberdaya Manusia adalah usaha untuk mengembangkan keterampilan bagi pekerjaan di masa yang akan datang."

Siagian (1997:183) mengemukakan bahwa, ada tujuh manfaat dari adanya pengembangan SDM, yaitu:

- a. Peningkatan produktivitas kerja,
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan,
- c. Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat,
- d. Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi,
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen,
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional.

Bahwa pengembangan selalu dibutuhkan pada setiap organisasi jenis apapun kalau organisasi itu merasa perlu dalam mangantisipasi masa depan. Memang kadar keterampilan pada tingkat pimpinan itu berbeda. Pengembangan keterampilan ditingkat pimpinan atas pada umumnya berupa keterampilan yang bersifat konsepsional dan keterampilan hubungan antar manusia yang dibutuhkan adalah perimbangan antara hubungan antar manusia dan teknis. Dan terakhir keterampilan pimpinan lini adalah menguasai kemampuan teknis yang lebih besar daripada kemampuan-kemampuan lainnya. Hal ini dipertegas oleh Dessier (1984:279) dalam *Personel Management*, ia mengatakan bahwa Pengembangan adalah;

Upaya untuk meningkatkan prestasi pimpinan pada saat sekarang atau masa yang akan datang dengan memberikan pengetahuan. Mengubah sikap dan meningkatkan keterampilan. pegawai tingkat pimpinan mempelajari konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis.

Melihat arti per definisi kita mengetahui bahwa pengembangan tingkat pimpinan menurut Bambang Tri Cahyono (1995:43) dalam buku *Pengadaan Sumberdaya Manusia* adalah merupakan hal yang sangat penting karena adanya beberapa alasan yaitu:

- a. Bahwa promosi kepegawaian dari dalam merupakan sumber bakat pimpinan yang utama
- b. Memungkinkan kelanjutan dari suatu organisasi dengan menyiapkan para pegawai pelaksana dan pegawai tingkat pimpinan yang ada untuk menduduki jabatan-jabatan pada tingkat yang lebih tinggi secara lancar.

Dari definisi tersebut intinya adalah bahwa Proses Pengembangan Sumberdaya Manusia merupakan proses yang meliputi beberapa langkah yaitu;

Pertama, penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai dari suatu organisasi berdasarkan faktor perluasan organisasi dan faktor penyusutan pegawai.

Kedua, bagian kepegawaian seharusnya melihat berkas setiap pegawai, untuk menentukan bakat kepemimpinan yang sekarang dimiliki. Berkas pegawai itu biasanya berisi mengenai, pendidikan yang dimiliki, pengalaman bekerja, jenis pelatihan yang pernah diikuti, rotasi /mutasi yang pernah dialaminya dan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.

Ketiga, penyusunan daftar pergantian pimpinan,

Selanjutnya menurut Edwin B. Flippo dalam Manajemen Personalia (1995: 215) mengatakan bahwa Pengembangan meliputi:

- a. Keterampilan mengambil keputusan atas dasar kemampuan dan bukan wewenang.
- b. Menyelesaikan konflik secara kreatif melalui rancangan untuk menggantikan situasi kalah-menang (*win-lose*) dengan situasi menang-menang (*win-win*).
- c. Mengurangi persaingan yang menghambat operasi dan memaksimalkan kerjasama.
- d. Meningkatkan rasa korps (*commitmen*) dan rasa ikut memiliki.
- e. Meningkatkan rasa kepercayaan dan dukungan antar pribadi.
- f. Menciptakan iklim di mana pertumbuhan, perkembangan dan pembaharuan manusiawi adalah suatu bagian yang hakiki dari operasi organisasi sehari-hari.
- g. Mengembangkan suatu sistem komunikasi yang bercirikan saling keterbukaan dan kejujuran dalam memecahkan masalah-masalah organisasi.

2.1.6 Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan (Robbin, 1999). Selain itu menurut (Kartini, 1998). Kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab

e. Mendorong dan mendukung dengan hati.

Penerapan kelima langkah ini memiliki arti bahwa seorang perlu untuk belajar bagaimana menjadikan timnya sebagai kekuatan yang positif. Kouzes dan Posner meyakini bahwa suatu kinerja yang memiliki kualitas unggul berupa barang ataupun jasa, hanya dapat dihasilkan oleh para pemimpin yang memiliki kualitas prima.

Dikemukakan, kualitas kepemimpinan manajerial adalah suatu cara hidup yang dihasilkan dari “mutu pribadi total” ditambah “kendali mutu total” ditambah “mutu kepemimpinan”. Berdasarkan penelitiannya, ditemukan bahwa terdapat lima praktek mendasar pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan unggul, yaitu; (1) pemimpin yang menantang proses, (2) memberikan inspirasi wawasan bersama, (3) memungkinkan orang lain dapat bertindak dan berpartisipasi, (4) mampu menjadi penunjuk jalan, dan (5) memotivasi bawahan.

Menurut (Kouzes dan Posner, 1993) kepemimpinan menghasilkan kesimpulan bahwa pemimpin adalah orang-orang yang berhasil dalam hal:

1. Menantang proses (*Challenging the process*)

Seorang pemimpin adalah mereka yang senantiasa mencari peluang untuk melakukan perubahan *status quo*. Mereka berinovasi untuk memperbaiki organisasinya. Dalam berinovasi, mereka melakukan eksperimen dan berani mengambil resiko. Dan karena pemimpin tahu bahwa berani mengambil resiko berarti berani melakukan kesalahan dan menelan kegagalan, mereka akan menerima kesalahan dan kegagalan tersebut sebagai peluang untuk belajar.

2. Menginspirasi sebuah visi bersama (*Inspiring a shared vision*)

Seorang pemimpin yakin bahwa mereka dapat membuat perubahan. Mereka dapat menggambarkan masa depan, membuat suatu pandangan dan mimpi yang ideal dan unik tentang bagaimana organisasi yang dipimpinnya akan maju. Melalui caranya sendiri, pemimpin mengajak orang lain untuk mengejar mimpi-mimpinya. Mereka dapat memberikan

nafas pada visi-visinya dan membuat orang lain melihat kemungkinan yang menyenangkan untuk masa depan.

3. Membuat orang lain berbuat (*Enabling others to act*)

Seorang pemimpin selalu mendorong kerjasama dan membangun tim yang bersemangat. Pemimpin senantiasa melibatkan orang lain. Pemimpin paham bahwa saling menghormati adalah perasaan yang dapat menghasilkan hasil yang luar biasa; pemimpin selalu berusaha membuat suasana saling percaya dan saling menghormati. Pemimpin dapat memperkuat orang lain, membuat setiap orang merasa mampu.

4. Memberi contoh (*Modeling the way*)

Seorang pemimpin harus bisa menetapkan prinsip/dasar bagaimana memperlakukan orang (dalam hal ini konstituen, rekan kerja, pelanggan, dan lain-lain) dan bagaimana cara menggapai tujuan organisasi. Pemimpin membuat standar kesempurnaan dan kemudian menjadi contoh bagi orang lain. Karena sebuah perubahan besar dapat membuat bingung orang, maka pemimpin membuat tujuan-tujuan sementara, sehingga orang dapat mencapai keberhasilan-keberhasilan kecil, untuk suatu tujuan yang besar.

5. Memberikan semangat (*Encouraging the heart*)

Melakukan hal-hal besar dalam organisasi adalah pekerjaan yang berat. Untuk menjaga harapan tetap ada, seorang pemimpin harus dapat melihat kontribusi yang tiap orang berikan. Dalam setiap tim yang bagus, kebutuhan para anggotanya adalah memperoleh penghargaan atas apa yang diperbuatnya, dan pemimpinnya menghargai apa yang diperbuat anggotanya. Mereka membuat orang menjadi pahlawan.

Menurut Kouzes dan Posner (1993) ada enam karakteristik yang dominan pada para pemimpin yang sangat dihargai oleh mereka yang dipimpin, yaitu kejujuran, memiliki pandangan ke masa depan, memberikan inspirasi, memiliki kemampuan memimpin (kompeten), berperilaku adil, dan bersifat mendukung (*supportive*).

Pemimpin adalah *pioneer*, orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Mereka mencari peluang untuk melakukan inovasi, tumbuh dan melakukan perbaikan. Namun pemimpin bukanlah satu-satunya pencipta atau penyusun produk, layanan atau proses baru. Bahkan pada kenyataannya, mereka bukanlah orang semacam itu; inovasi datang lebih banyak dari kemauan untuk mendengar bukannya berbicara. Inovasi produk dan jasa cenderung datang dari pelanggan, klien, pemasok dan laboratorium, orang di garda depan perusahaan; sedangkan proses inovasi, berasal dari orang-orang yang melakukan pekerjaan. Kadangkala kejadian eksternal yang dramatis mengubah organisasi ke dalam kondisi baru yang radikal.

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.

Pemimpin teladan memungkinkan orang lain untuk bertindak. Mereka memupuk kolaborasi dan membangun kepercayaan. Pemahaman mengenai kerja tim ini jauh melebihi hasil dari beberapa laporan langsung atau orang kepercayaan. Kerja tim melibatkan semua pihak yang memiliki kewajiban untuk membuat sebuah proyek berhasil dan dalam kapasitas tertentu, semua orang yang hidupnya akan dipengaruhi oleh hasil yang diperoleh.

Selanjutnya, menurut Kouzes dan Posner (2002) sepuluh komitmen kepemimpinan adalah:

1. Temukan suara hati Anda dengan memperjelas nilai-nilai pribadi anda.
 - a. Lihatlah ke cermin
 - b. Luangkan waktu untuk berkontemplasi
 - c. Tulis penghargaan bagi diri anda
 - d. Catat pelajaran yang anda dapat dari pemimpin yang anda kagumi
 - e. Tulis credo anda

- f. Libatkan diri dalam dialog dan penilaian mengenai credo
 - g. Kumpulkan kisah-kisah yang mengajarkan tentang nilai-nilai
 - h. Audit kemampuan anda untuk meraih sukses
2. Beri contoh dengan menyelaraskan tindakan dengan nilai-nilai bersama.
- a. Ciptakan keselarasan di antara nilai-nilai utama
 - b. Berbicara mengenai nilai bersama dengan antusiasme dan keyakinan bahkan dengan drama
 - c. Mengajari dan memperkuat melalui simbol dan benda-benda
 - d. Memimpin dengan menyampaikan cerita
 - e. Memasukkan kegiatan bercerita dalam agenda rapat anda
 - f. Ajukan pertanyaan
 - g. Buat pendataan
 - h. Lakukan audit pribadi
3. Lihat masa depan dengan membayangkan peluang-peluang yang menggairahkan dan luhur.
- a. Baca biografi seorang pemimpin visioner
 - b. Ingat masa lalu
 - c. Tentukan "sesuatu" yang ingin anda lakukan
 - d. Tulis sebuah artikel mengenai bagaimana anda telah membuat perubahan
 - e. Tulis pernyataan mengenai visi anda
 - f. Jadilah seseorang yang berjiwa modern
 - g. Uji asumsi anda
 - h. Lakukan latihan dengan menggunakan visualisasi dan afirmasi
4. Kumpulkan orang ke dalam visi bersama dengan memperhatikan aspirasi bersama.
- a. Kenali para pengikut anda
 - b. Temukan iandasan bersama
 - c. Tulis rancangan pernyataan mengenai visi kolektif
 - d. Perluas keahlian komunikasi anda

- e. Berikan nafas untuk menghidupkan visi anda
 - f. Berbicara dari lubuk hati
 - g. Pertama-tama dengarkan lalu lakukan dengan sering
 - h. Bergaul
5. Cari peluang melalui pencarian cara-cara inovatif untuk berubah, tumbuh dan menjadi lebih baik.
- a. Perlakukan setiap pekerjaan sebagai sebuah petualangan
 - b. Cari tantangan yang berarti bagi diri anda sendiri
 - c. Temukan dan ciptakan tantangan yang berarti bagi orang lain
 - d. Tambahkan kesenangan pada pekerjaan setiap orang
 - e. Pertanyakan situasi yang sedang berlangsung
 - f. Perbaharui tim anda
 - g. Ciptakan pendekatan '*open-source*' untuk mencari berbagai peluang
 - h. Kirim setiap orang untuk 'berbelanja' ide
6. Lakukan eksperimen dan ambil resiko dengan terus-menerus menghasilkan kemenangan-kemenangan kecil dan belajar dari kesalahan.
- a. Buat eksperimen kecil dan kembangkan model (contoh)
 - b. Ciptakan rasa aman bagi orang lain untuk bereksperimen
 - c. Ubah cara berpikir
 - d. Bagi dan pilah-pilah
 - e. Berikan pilihan kepada orang
 - f. Kumpulkan 'ya'
 - g. Akui kesalahan-kesalahan anda
 - h. Lakukan pra dan pasca evaluasi untuk setiap proyek
7. Pupuk kolaborasi dengan mempromosikan tujuan bersama dan membangun kepercayaan.
- a. Melakukan audit kerjasama
 - b. Jadilah orang pertama untuk mempercayai
 - c. Bertanya, mendengarkan dan meminta saran
 - d. Selalu mengatakan kita

- e. Menciptakan kelompok jigsaw
 - f. Fokus pada keberhasilan, bukan kegagalan
 - g. Buatlah sebuah daftar penerimaan alternatif
 - h. Ciptakan momen-momen manusiawi sebanyak mungkin
 - i. Ciptakan tempat dan peluang untuk berinteraksi secara informal
8. Perkuat orang lain dengan membagi kekuasaan dan keleluasaan.
 - a. Tawarkan dukungan nyata
 - b. Berikan tugas-tugas penting
 - c. Perkaya pekerjaan orang
 - d. Gunakan contoh untuk mengembangkan kompetensi
 - e. Berhenti berbicara dan mulai membangun dalam rapat staf
 - f. Perluas area pengaruh orang
 - g. Didik, didik, didik
 - h. Ciptakan iklim pembelajaran
 9. Akui kontribusi dengan menunjukkan penghargaan bagi pencapaian individu.
 - a. Jadilah kreatif dalam menciptakan bentuk penghargaan
 - b. Berikan pengakuan secara publik
 - c. Berikan umpan balik setiap saat
 - d. Jadilah seorang *pygmalion*
 - e. Tumbuhkan ekspektasi positif
 - f. Buat persembahan pengakuan menjadi berarti
 - g. Temukan orang yang sedang melakukan berbagai hal dengan benar
 - h. Jangan kikir untuk mengucapkan terima kasih
 10. Rayakan nilai-nilai dan kemenangan dengan menciptakan semangat komunitas.
 - a. Jadwalkan perayaan
 - b. Pasang sebuah "papan bangga" untuk publik
 - c. Ciptakan penghargaan yang dapat dikenang untuk menghormati tindakan-tindakan yang jadi panutan

- d. Tunjukkan kepedulian dengan berkeliling
- e. Tunjukkan gairah dan kasih sayang
- f. Jadilah seorang pemandu sorak dengan cara anda sendiri
- g. Bersenang-senang
- h. Berikan contoh, rencanakan sebuah perayaan sekarang juga.

Praktek kepemimpinan merupakan salah satu alternatif bagi para pemimpin untuk menerapkan pola kepemimpinan di dalam organisasinya. Seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam membawa organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Ada sebelas ciri kepemimpinan dalam perubahan terencana dan menghasilkan pemimpin yang tangguh, dikemukakan oleh Sheila Murray sebagai berikut :

- a. Punya misi yang penting
- b. Seorang pemikir yang besar
- c. Seorang Pemimpin yang mempunyai ciri seorang master pengubah
- d. Memiliki ciri bersifat peka terhadap masalah
- e. Pemimpin mengambil resiko
- f. Seorang pemimpin adalah seorang pengambil keputusan
- g. Seorang pemimpin menggunakan kekuasaannya secara bijaksana.
- h. Seorang pemimpin berkomunikasi efektif.
- i. Seorang pemimpin adalah pembangun tim
- j. Pemimpin seorang pemberani.
- k. Seorang pemimpin mempunyai komitmen.

2.2 Konsep Pendidikan dan Pelatihan

Semakin berkembangnya suatu organisasi semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasionalnya. Khususnya tenaga kerja yang berkualitas dalam keahliannya sangat diperlukan agar dapat mengimbangi pesatnya kemajuan teknologi, efisiensi dan efektivitas organisasi. Untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya, maka

organisasi itu sebaiknya dapat menyelenggarakan suatu bentuk pendidikan dan pelatihan tertentu kepada para pegawainya.

Menurut Mulia Nasution (1994:71) dalam bukunya *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*, mengatakan bahwa;

Pendidikan adalah sebuah proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud melakukan alih ilmu atau pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendidikan yang dilakukan oleh suatu organisasi kepada para pegawainya dimaksudkan untuk dapat lebih banyak memahami, meneliti dan memberikan jalan keluar dalam memecahkan masalah yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Adapun tujuan pendidikan yang ingin dicapai menurut Henry Simamora (1995:288) dalam *Manajemen Sumberdaya Manusia* adalah:

1. Untuk memutakhirkan keahlian para pegawainya sejalan dengan perkembangan teknologi
2. Mengurangi waktu belajar (khususnya bagi pegawai baru) untuk menjadi bagian dalam dalam pekerjaan
3. Membantu memecahkan permasalahan operasional
4. Mempersiapkan pegawai yang akan dipromosikan
5. Mengorientasikan pegawai ke arah penguasaan ketrampilan produktif dan membentuk sikap efisien.

Dengan demikian sasaran terakhir diadakannya pendidikan dan pelatihan adalah untuk dapat melahirkan pegawai-pegawai produktif yang efisien.

Selanjutnya Mulia Nasution (1994:72) mengatakan bahwa:

Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawainya.

Oleh karena itu untuk dapat mencapai sasaran pelatihan yang tepat, apabila organisasi itu akan mengadakan suatu pelatihan sebaiknya sebelum pelaksanaan pelatihan dimulai terlebih dahulu harus menentukan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini perlu dilakukan karena setiap pelaksanaan program pelatihan. Organisasi itu akan mengalami pengorbanan yang tidak sedikit yaitu, baik biaya maupun sumberdaya manusia yang terbuang selama pendidikan dan pelatihan berlangsung.

J.F. Stoner dan R. Edward Freeman (1992:581) dalam bukunya *Management* mengatakan bahwa setiap sasaran pendidikan dan pelatihan harus berupaya:

1. Memperbaiki moral pegawai
2. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik
3. Dapat mengurangi pengawasan yang tidak perlu
4. Pegawai dapat lebih mandiri

Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang ada di dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan menjadi meningkat.¹⁴

Dalam banyak hal orang melihat bahwa pelatihan merupakan “produk akhir” dari suatu perencanaan yang menyeluruh, artinya bahwa pelatihan hanya dilihat sebagai suatu kegiatan terpisah dari komponen kegiatan yang lain, yang seringkali tidak mempunyai kaitan dengan “kinerja lembaga atau kinerja instansi”. Padahal, pelatihan dilakukan untuk merubah pola kerja dan cara kerja pihak-pihak yang terlibat dalam upaya mencapai tujuan lembaga dengan cara meningkatkan kinerja staf yang ada.

¹⁴ Johanes Papu dalam *Majalah Human Capital* No. 22, Januari 2006.

Pelatihan diartikan sebagai aktivitas bersama antara ahli (*expert*) dan pembelajar (*learner*) bekerja sama dalam rangka mentransfer informasi secara efektif dari ahli kepada pembelajar (*learner*) untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keahlian pembelajar sehingga si pembelajar dapat menampilkan pengerjaan tugas dan pekerjaan lebih baik lagi untuk selanjutnya. Dalam aplikasinya, kini pelatihan sering dikaitkan dengan pengembangan. Secara umum pengertian keduanya ini adalah sebuah bidang studi yang peduli dengan pembelajaran di dunia kerja untuk meningkatkan prestasi kinerja.

2.2.1 Program Pelatihan dan Pendidikan

Perlu ditegaskan bahwa sebelum suatu program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan oleh suatu organisasi, yang perlu dilakukan adalah menganalisis kebutuhan organisasi itu sendiri. Menurut Garry Dessler (1997: 475) dalam *Manajemen Personalia* dalam analisisnya harus meliputi;

- a. Pengetahuan keterampilan dan tingkah laku mana yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
- b. Menilai kinerja saat ini dalam kaitannya dengan bidang-bidang tertentu serta memutuskan perubahan-perubahan yang diperlukan
- c. Mempersiapkan rencana kegiatan pendidikan dan pelatihan
- d. Memantau kemajuan dan kemudian menilai hasilnya

Setelah menganalisis segala kebutuhan yang ada selanjutnya dibuatkan program mengenai pendidikan dan pelatihannya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang ada. Sebab tanpa ada suatu program yang baik dikhawatirkan sasaran pendidikan dan pelatihan tidak akan tercapai.

R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe (1992:266) dalam bukunya *Personnel*, mengatakan bahwa untuk mencapai sasaran pendidikan dan pelatihan, organisasi itu harus:

- a. Mempunyai sasaran yang jelas

- b. Memiliki tolok ukur terhadap hasil yang dicapai
- c. Alih ilmu dan pengetahuan diberikan oleh tenaga yang mampu untuk menyampaikan ilmunya serta memotivasi peserta.
- d. Materi yang disampaikan harus dibahas secara mendalam sehingga mampu mengubah sikap untuk meningkatkan prestasi kerja.
- e. Materi yang disampaikan harus sesuai dengan latar belakang teknis, masalah dan daya tangkap peserta.
- f. Menggunakan metode yang tepat guna.
- g. Harus dapat meningkatkan keterlibatan secara aktif peserta agar mereka tidak menjadi pendengar saja.
- h. Disertai dengan metode penilaian yang dapat menguji sampai sejauh mana sasaran program dapat dicapai.

Faktor lain yang sangat dominan dalam alih ilmu dan pengetahuan adalah pengajar atau fasilitator yang tepat serta mampu menyampaikan materi secara jelas sehingga peserta dapat dengan mudah mengerti apa yang disampaikan. Untuk itu para pengajar atau fasilitator menurut Henry Simamora (1995:199) dalam bukunya *Manajemen Sumberdaya Manusia* hendaknya:

- a. Memiliki kemampuan memimpin
- b. Mempunyai kemampuan untuk menilai orang lain
- c. Mengetahui secara rinci materi yang disampaikan
- d. Sabar menghadapi kondisi peserta

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ini berlaku, baik bagi pegawai lama maupun pegawai baru. Bagi pegawai baru pendidikan dan pelatihan berguna untuk dapat mengerti, kepada siapa ia bertanggung jawab dan bagaimana cara mengatasi masalah yang terjadi serta hal-hal yang menyangkut suatu pekerjaan. Sedangkan bagi pegawai lama mempunyai tujuan untuk lebih dapat meningkatkan hasil pekerjaan, baik meningkatkan hasil sekarang maupun yang akan datang serta mencegah penurunan produktivitas pegawai

apabila mendapat promosi jabatan. Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tujuan umum dari pendidikan dan pelatihan sumberdaya manusia adalah untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut, pendidikan lebih umum dibandingkan dengan pelatihan/*training* karyawan. Beberapa profesional melihat pendidikan sebagai sesuatu yang harus diselesaikan dalam konteks personal dan mengerti akan dunia, sehingga sebuah kehidupan dan pekerjaan secara substansi akan meningkat (lebih baik lagi). Contoh ungkapan seorang *boss* untuk karyawannya: "*Go get an education.*" Akan tetapi juga ditemukan perspektif yang berbeda tentang makna pendidikan. Pendidikan dianggap sebagai proses pembelajaran yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah tugas/pekerjaan yang baru.

Selanjutnya disebutkan bahwa pendidikan adalah pembentukan sikap, penguasaan keterampilan, dan perolehan pengetahuan sebelum memasuki dunia kerja. Sedangkan pelatihan adalah peningkatan kemampuan secara khusus dalam suatu lingkungan kerja.

Sedangkan Jay Cross dalam tulisannya *Training vs. Education: A Distinction That Makes A Difference* yang dipublikasikan pada *Bank Securities Journal*, menyebutkan bahwa Pelatihan bukanlah pendidikan.

Pendidikan diukur dari waktu (*tenure*) seperti halnya mengikuti seminar atau kuliah 4 tahun di kampus. Pelatihan (*training*) diukur dari 'apa yang dapat kamu lakukan setelah kamu menyelesaikan masa pelatihan itu'. *Training* adalah melakukan. *Training* meningkatkan *performance*. Tujuan yang baik dalam sebuah *training* adalah memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu (*doing something*), bukan memiliki kemampuan untuk mengetahui

sesuatu (*knowing something*). Dalam *training* bukan satu kesempatan hasilnya bisa langsung dirasakan, sebab *training* merupakan proses. Kebiasaan positif harus selalu diulang kembali jika menginginkan materi pelatihan itu terus melekat dalam diri individu.

Secara garis besar, berikut ini merupakan perbedaan diantara keempat bidang (*education, learning, dan training*)

Pendidikan (*Education*):

- ❖ Mengembangkan kemampuan intelektual, konseptual, dan pemahaman sosial.
- ❖ Mengembangkan kinerja karyawan melalui proses belajar.

Pembelajaran (*Learning*):

- ❖ Fokus pada perubahan di sebuah tempat secara individual
- ❖ Proses untuk meraih pengetahuan, keahlian (*skill*), dan sikap yang diinginkan.

Pelatihan (*Training*)

- ❖ Konsep yang dibuat sejalan dengan perencanaan aktivitas instruksional yang ingin dicapai perusahaan dalam waktu dekat ini.
- ❖ Biasa digunakan untuk proses departemental dan aktivitas pengembangan.

Sedangkan persamaannya adalah bahwa kesemuanya merupakan proses dalam usaha untuk meningkatkan pekerja, kebiasaan, dan kinerja.

Dari semua penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan utama dari *Training* dan Pendidikan terletak pada beberapa hal, yaitu: waktu (*training* dalam jangka waktu singkat, sedangkan pendidikan lebih lama), bidang kajian (*training* spesifik, pendidikan lebih luas), dan tujuan (*training*

untuk meningkatkan kinerja/ *skill* tertentu yang langsung diterapkan dalam pekerjaan, sedangkan pendidikan lebih umum dan menyeluruh).

Pelatihan lebih menekankan *learning by doing* dan penguasaan secara parsial, sedangkan pendidikan lebih berupa penanaman konsep, penambahan pengetahuan secara keseluruhan.

Mengacu pada tulisan Prof. Yusuf dalam buku *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*, ditulis bahwa dalam lingkungan kerja, penggabungan ketiga hal tersebut (pendidikan, pelatihan, dan informasi) merupakan usaha pemberdayaan yang berlangsung secara terus menerus. Tentu saja yang harus diperhatikan dalam memutuskan cara mana yang efektif dalam mengutus karyawan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, ataupun seminar adalah melihat urgensi dari kebutuhan itu disesuaikan dengan anggaran dan sumberdaya yang akan mengikuti kegiatan itu. Jangan sampai justru sang penerima kesempatan itu tidak memberikan *performance* yang lebih baik dari sebelumnya dan apa yang diharapkan perusahaan berbeda dengan hasil. Jika demikian, maka hanya buang-buang energi atau biaya saja.

2.2.2 Konsep Efektivitas Program-Program Pelatihan

Pengertian efektivitas sampai saat ini belum diperoleh secara pasti, karena setiap ahli memberikan definisi yang berbeda-beda sesuai dengan sudut pandang dan redaksionalnya masing-masing.

Berkenaan dengan efektivitas organisasi, Chung & Megginson dalam Mertha (1999:16) memberikan definisi sebagai berikut: *in a changing environment (through adaptability, environmental control, survival, and so fort)*.

An organizations's ability to realize its multiples (such as profit, productivity, employee satisfaction, social responsibility, financial stability, and so fort) and its ability to adapt and survive.

Dengan demikian efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk dapat mewujudkan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk

menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungannya sehingga organisasi tersebut dapat hidup.

Pada dunia bisnis, efektivitas dapat diartikan sebagai besarnya keuntungan yang dicapai dari suatu investasi yang ditanamkan. Sedangkan pada bidang organisasi, efektivitas menurut Gibson, dkk (1984:31) ialah konsep yang sangat luas, yang mencakup sejumlah komponen konsep. Tugas manajemen adalah mempertahankan keseimbangan yang optimal antara semua komponen konsep.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Gibson, dkk (1984:31) bahwa konsep organisasi disandarkan pada pembahasan mengenai teori sistem di mana dua kesimpulan pokok dari teori tersebut adalah: (1) kriteria efektivitas harus menggambarkan seluruh siklus *input-proses-output* saja; dan (2) kriteria efektivitas harus menggambarkan hubungan yang timbal balik antara organisasi dan lingkungan yang lebih luas, tempat hidupnya organisasi.

Konsep efektivitas berbeda dengan konsep efisiensi Menurut Gibson, dkk (1984:32) efisiensi diartikan sebagai perbandingan khas (rasio) antara *output* dan *input*. Ukuran efisiensi pada organisasi bisnis meliputi laba tingkat modal atau harta (*rate on return on capital assets*). Jelaslah bahwa ukuran efisiensi harus dinyatakan dalam perbandingan antara keuntungan dan biaya atau dengan *output* atau dengan waktu yang merupakan bentuk umum dari ukuran ini.

Sementara itu, efektivitas dan efisiensi kerja menurut Mulya Nasution (1994:70) dalam Manajemen Personalia mengatakan bahwa;

Efektivitas dan efisiensi dapat dicapai dengan cara meningkatkan pengetahuan, keahlian dan perilaku terhadap tugasnya.

Sedangkan B.J. Habibie dalam wawancaranya tentang Sumberdaya Manusia Indonesia yang ditulis dalam harian Republika pada tanggal 29 Juni 1996 mengatakan bahwa;

Efektivitas dan efisiensi akan dapat dicapai dengan baik dengan cara meningkatkan keahlian dalam bidangnya, pengetahuan, disiplin serta adanya rasa kebanggaan diri.

Ini dapat diartikan bahwa walaupun seseorang sudah memiliki pengetahuan dan keahlian yang cukup, akan tetapi apabila ia tidak memiliki disiplin dan rasa kebanggaan diri terhadap pekerjaannya, maka sasaran efektivitas dan efisiensi sulit akan dapat dicapai.

Sehubungan dengan efektivitas dan perbedaannya dengan efisiensi, Stoner (1984:14) menyatakan bahwa dua konsep untuk mengukur prestasi kerja (*performance*) manajemen adalah efektivitas dan efisiensi. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer yang efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan cara atau metode yang tepat untuk mencapai tujuan.

Sedangkan efisiensi menurut Stoner (1984:18) adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Ia merupakan konsep matematika atau sebagai perhitungan rasio antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Dengan demikian, seorang manajer yang efisien adalah seseorang yang mampu mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktifitas, atau prestasi kerjanya) dibandingkan dengan masukan-masukan seperti tenaga kerja, bahan, uang, mesin, dan waktu. Manajer yang dapat meminimalkan biaya penggunaan sumberdaya untuk mencapai keluaran yang telah ditetapkan disebut sebagai manajer yang efisien. Dengan kata lain, manajer disebut efisien bila dapat memaksimalkan keluaran dengan jumlah masukan yang terbatas.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas pendidikan dan pelatihan adalah kemampuan suatu lembaga dalam merencanakan dan melaksanakan program-program pelatihan untuk mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan, serta kemampuan untuk memanfaatkan hasil pendidikan dan pelatihan.

❖ *Level IV: Evaluate Result/Impact* (Tingkat IV: Evaluasi Hasil/Efek).

Berdasarkan model, evaluasi harus selalu dimulai dari tingkat pertama, dan kemudian jika anggaran mengizinkan dilanjutkan pada tingkat dua, tiga, dan empat. Informasi dari tingkat sebelumnya menjadi dasar untuk evaluasi tingkat lebih sulit dilakukan, lebih jarang dilaksanakan orang berikutnya. Jadi, tingkat berikutnya memberikan ukuran yang tepat tentang efektivitas program pelatihan. Tetapi pada waktu yang sama, membutuhkan analisis yang lebih mendalam yang menghendaki lebih banyak waktu.

Jika diibaratkan dengan pergerakan, ketika kita bergerak dari tingkat satu ke tingkat empat, proses evaluasi menjadi lebih susah dan memakan lebih banyak waktu, tetapi evaluasi tersebut memberikan informasi yang meningkat nilainya secara signifikan seiring dengan perubahan (kenaikan) tingkat. Barangkali yang paling banyak dilakukan adalah tingkat satu karena mudah diukur. Tetapi, tingkat satu memberikan data yang paling rendah manfaatnya, mengukur hasil yang berdampak pada organisasi, lebih sulit dilakukan jadi lebih jarang dilaksanakan orang, walaupun hasil yang didapatkan paling berharga bagi sebuah organisasi.

Berikut adalah pertanyaan-pertanyaan yang harus ditanyakan pada setiap tingkat:

Tingkat 1: Reaksi	Apakah peserta senang? Apa yang direncanakan untuk dilakukan tentang pembelajaran yang diperoleh
Tingkat 2: Pembelajaran	Kompetensi apa yang telah dicapai, atau keterampilan, pengetahuan atau sikap apa yang telah berubah? Seberapa banyak?
Tingkat 3: Perilaku	Apakah peserta berubah perilakunya di tempat kerja berdasarkan apa yang telah dipelajari selama pelatihan?

Tingkat 4: Hasil-hasil	Apakah perubahan tersebut berdampak secara positif terhadap organisasi?
---------------------------	---

Tabel 2.2.: Daftar pertanyaan mengacu pada Model Kirkpatrick (1998).
Ket.: Pada penelitian ini, peneliti hanya membatasi pada Tingkat 1 (Reaksi).

Seerti dijelaskan di atas, "Kirkpatrick Model" untuk mengevaluasi program pelatihan adalah pendekatan yang paling banyak digunakan di institusi pemerintah dan dunia akademis. Model yang pertama kali dikembangkan pada tahun 1959, itu berfokus pada empat bidang utama: **reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil**. "Evaluasi Program Pelatihan" menyediakan panduan komprehensif untuk model Kirkpatrick empat-tingkat, bersama dengan studi kasus detail yang menunjukkan bagaimana pendekatan yang digunakan berhasil dalam berbagai program dan lembaga. Direvisi, edisi ketiga dan pembaharuan materi yang ada dan termasuk strategi baru untuk mengelola perubahan secara efektif.

Empat tingkat dari model ini adalah:

- ❖ Tingkat 1: Reaksi
- ❖ Tingkat 2: Belajar
- ❖ Tingkat 3: Perilaku
- ❖ Tingkat 4: Hasil

Tingkat 1: Reaksi

Kirkpatrick mengacu Tingkat 1 sebagai ukuran kepuasan pelanggan (peserta pelatihan). Sebagian besar bentuk adalah orang-orang yang mengisi di akhir kelas atau lokakarya merupakan instrumen untuk

mengukur Tingkat 1. Berikut adalah delapan pedoman yang Kirkpatrick rekomendasikan untuk mendapatkan manfaat maksimal dari lembar reaksi:

1. Tentukan apa yang ingin diketahui
2. Desain bentuk yang akan mengukur reaksi
3. Mendorong komentar yang ditulis dan saran
4. Mendapatkan tanggapan langsung 100 persen
5. Dapatkan tanggapan jujur
6. Mengembangkan standar yang dapat diterima
7. Mengukur reaksi terhadap standar dan mengambil tindakan yang sesuai.
8. Berkomunikasi reaksi yang sesuai.

Tingkat 2: Belajar

Kirkpatrick mendefinisikan belajar peserta sebagai sejauh mana perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, dan/atau keterampilan meningkat sebagai hasil dari mengikuti program. Jadi untuk mengukur belajar kita perlu menentukan langkah-langkah berikut:

- ❖ Pengetahuan apa yang dipelajari
- ❖ Keterampilan apa yang dikembangkan atau ditingkatkan
- ❖ Perubahan sikap apa yang terjadi

Berikut adalah panduan untuk mengevaluasi belajar:

1. Gunakan kelompok kontrol untuk memudahkan
2. Mengevaluasi pengetahuan, keterampilan, dan/atau sikap baik sebelum dan sesudah program. Gunakan kertas dan pensil tes untuk mengukur pengetahuan dan sikap dan menggunakan tes kinerja untuk mengukur keterampilan
3. Mendapatkan tanggapan 100 persen

4. Gunakan hasil evaluasi untuk mengambil tindakan yang sesuai.

Tingkat 3: Perilaku

Tingkat tiga dapat didefinisikan sebagai sejauh mana perubahan perilaku terjadi karena seseorang mengikuti program pelatihan. Agar perubahan perilaku terjadi, empat kondisi yang diperlukan:

- ❖ Orang tersebut harus memiliki keinginan untuk mengubah
- ❖ Orang tersebut harus tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya
- ❖ Orang tersebut harus bekerja dalam iklim yang tepat.
- ❖ Orang tersebut harus diberi imbalan untuk mengubah

Berikut adalah beberapa panduan untuk menilai perilaku:

1. Gunakan kelompok kontrol untuk memudahkan
2. Luangkan waktu untuk perubahan perilaku berlangsung
3. Evaluasi baik sebelum dan sesudah program jika yang praktis
4. Survei dan atau wawancara satu atau lebih hal berikut: *trainee*, *supervisor* langsung mereka, bawahan mereka dan yang lain yang sering mengamati perilaku mereka.
5. Mendapatkan tanggapan 100 persen
6. Evaluasi pada saat yang tepat
7. Biaya *versus* manfaat

Tingkat 4: Hasil

Tingkat ini melibatkan pengukuran hasil akhir yang terjadi karena seseorang mengikuti sesi pelatihan. Hal ini dapat termasuk peningkatan produksi, kualitas kerja meningkat, mengurangi omset, dan lain-lain.

Tingkat empat bisa sulit karena Anda harus menentukan hasil akhir apa yang terjadi karena kehadiran dan partisipasi dalam program pelatihan.

Anda juga harus mengevaluasi kondisi bahwa peserta pelatihan adalah operasi masuk. Sangat penting untuk menentukan apakah kondisi yang terdapat di atas dalam Tingkat 3 telah dipenuhi. Jika ada kondisi di kantor yang mencegah peserta pelatihan dari menggunakan pengetahuan yang telah mereka pelajari, dari pelatihan tersebut tidak bisa disalahkan karena tidak "melakukan pekerjaan itu." Masalahnya terletak pada kondisi bahwa saat karyawan bekerja, berapa kali Anda mendengar, "Oh, lupa apa yang Anda pelajari dalam pelatihan, bukan bagaimana kita melakukannya di kantor ini." Ini adalah contoh yang jelas dengan masalah lingkungan operasi."

Berikut adalah beberapa panduan untuk mengevaluasi hasil:

1. Gunakan kelompok kontrol untuk memudahkan
2. Luangkan waktu untuk hasil yang akan dicapai
3. Mengukur baik sebelum dan setelah program jika praktis
4. Ulangi pengukuran pada saat yang tepat
5. Pertimbangkan biaya versus manfaat
6. Jadilah puas dengan bukti jika bukti tidak mungkin

Pada penelitian ini, peneliti membatasi penggunaan Model Kirkpatrick pada Tingkat 1 saja. Berikut penjelasan lebih rinci tentang Model Kirkpatrick Tingkat 1.

Kirkpatrick Tingkat 1

Reaksi berhubungan seberapa baik peserta menyukai program pelatihan. Pemberi pelatihan mengevaluasi reaksi peserta terhadap kegiatan pelatihan, biasanya menggunakan lembaran kuesioner "*happy*

sheet” pada akhir kegiatan pelatihan. Hal ini adalah upaya untuk mendapatkan reaksi peserta terhadap program. Apakah mereka menyukainya? Apakah bahan / materi pelajaran relevan dengan mereka?

Menurut Kirkpatrick, setiap program setidaknya dievaluasi sampai level ini untuk memberikan peningkatan program pelatihan. Di samping itu reaksi peserta memberikan konsekuensi penting pada pembelajaran (level 2). Walaupun suatu reaksi positif tidak menjamin pembelajaran, reaksi yang negatif hampir pasti mengurangi kemungkinannya.

Dalam level 1, tujuan pelatihan adalah untuk mengukur reaksi peserta terhadap program pelatihan. Evaluasi tingkat satu jangan hanya mengenai reaksi terhadap program secara menyeluruh (contoh, apakah Anda menyukai program ini); evaluasi ini juga harus meliputi pengukuran terhadap reaksi peserta pada komponen program secara spesifik, seperti pelatihan/instruktur, topik-topik, gaya presentasi, jadwal, audiovisual, dan sebagainya.

Selanjutnya, setiap komponen tersebut dapat diuraikan menjadi subkomponen untuk dievaluasi (seperti Anda dapat menanyakan karakteristik yang spesifik tentang instruktur, presentasinya, dan sebagainya).

Evaluasi Tingkat 1 bergantung pada pengukuran sikap, biasanya melalui sebuah kuesioner. Sangat penting untuk memasukkan pertanyaan tertutup termasuk skala peringkat dan juga pertanyaan terbuka dalam kuesioner. Berikut adalah dua pertanyaan terbuka yang disukai:

- Menurut pandangan Anda, apakah tiga hal kelemahan yang paling penting dari program ini?
- Menurut pandangan Anda, apakah tiga hal kekuatan yang paling penting dari program ini?

Ketika peserta mengisi kuesioner, adalah lebih baik mereka tidak mencantumkan nama pada lembar kuesioner, karena untuk menjaga kerahasiaan. Jika mereka tidak menuliskan namanya pada instrumen, Anda yakin bahwa mereka lebih tulus memberikan jawaban mereka.

Apa yang tidak berhubungan dengan tingkat 1:

- Mengukur apa yang telah dipelajari
- Mengukur seberapa baik pembelajaran dipelajari
- Menjamin perubahan perilaku

Tingkat ini tidak menunjukkan potensi kinerja pelatihan karena evaluasi ini tidak mengukur keterampilan baru apa yang telah didapatkan oleh peserta atau apakah yang telah mereka pelajari ditransfer kembali ke lingkungan tempat kerja.

Hal ini telah menyebabkan evaluator meragukan manfaatnya. Namun demikian, ketertarikan, atensi, dan motivasi peserta sangat kritis terhadap keberhasilan secara pelatihan. Orang akan belajar lebih baik ketika mereka bereaksi secara positif terhadap lingkungan pelatihan.

2.2.4. Konsep Evaluasi dan *SWOT Analysis*

Ada beberapa definisi tentang evaluasi yang dikemukakan para ahli. Husein Umar (2009) mendefinisikan evaluasi sebagai berikut:

Suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah tercapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan standart tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih diantara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu bila di bandingkan dengan harapan-harapan yang ingin diperoleh.

Bagan berikut adalah model evaluasi dapat di jelaskan sebagai berikut :

A = Faktor yang akan di evaluasi.

AB = Apa yang diharapkan dari factor A

BD = Rentetan mengenai harapan factor A

AC = Fakta-fakta mengenai A

CE = Proses analisis data AC sehingga menghasilkan E

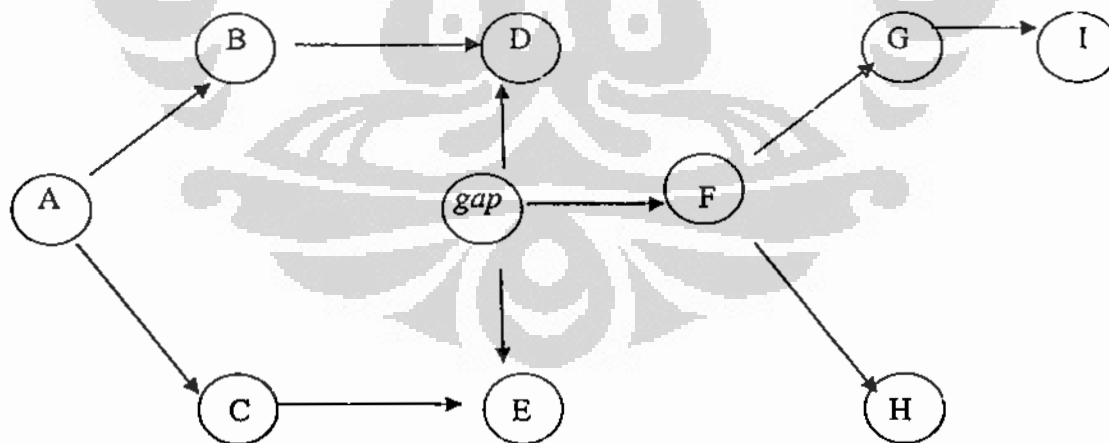
DE = *Gap*, besar perbedaan antara harapan (D) dan kenyataan (E)

F = Suatu tolok ukur untuk menilai gap.

G = adalah hasil evaluasi menggunakan tolok ukur F, bahwa faktor A memang bermasalah.

H = Hasil evaluasi menggunakan tolok ukur F

GI = tindak lanjut hasil evaluasi.



Gambar 2.3.: Alur Model Evaluasi (Umar Husein: 2002)

2.2.5 Konsep Strategi

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

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

Kenichi Ohmae membandingkan tiga macam proses berfikir yaitu mekanik, intuisi dan strategik. Dari ketiga proses berfikir ini berfikir secara strategik akan menghasilkan penyelesaian yang lebih kreatif daripada berfikir mekanik dan intuisi, dengan semakin kreatif dalam memecahkan masalah, dibuktikan dengan semakin banyaknya bentuk pemecahan/alternatif, maka akan semakin kecil tingkat kesalahan yang mungkin timbul di masa datang, hal ini sangat menguntungkan pemimpin, sebagai pembuat keputusan strategik. Skinner (1978) menerangkan bahwa yang dimaksud dengan strategi adalah merupakan filosofi yang berkaitan dengan alat untuk mencapai tujuan. Hayes dan Wheel Wright (1978) menyebutkan bahwa strategi mengandung arti semua kegiatan yang ada dalam lingkup organisasi, termasuk di dalamnya pengalokasian sumberdaya yang dimiliki oleh Organisasi. Hill (1989) menyebutkan, Strategi merupakan sebuah cara yang menekankan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan manufaktur dan pemasaran. semuanya bertujuan untuk mengembangkan perspektif korporat melalui agregasi. Anderson *et. al.* memandang strategi operasional merupakan visi jangka panjang, terdiri dari misi,

tujuan, kebijakan dan *distinctive* kompetensi suatu perusahaan.(Fredy Rangkuti, 2006 : 45)

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

2.2.6 Tahapan Manajemen Stratejik

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

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

Tujuan utama dari manajemen stratejik adalah untuk mengidentifikasi mengapa dalam persaingan beberapa perusahaan/organisasi bisa sukses sedangkan yang lain mengalami kegagalan. Sony Yuwono menyatakan komponen utama proses manajemen stratejik adalah Misi dan tujuan organisai, analisis lingkungan internal maupun internal, pilihan strategi yang selaras dan sesuai antara kekuatan dan kelemahan organisasi dengan peluang dan ancaman lingkungan eksternal, serta pengadopsian sruktur organisasi dan sistem pengendalian untuk mengimplementasi strategi organisasi yang dipilih (Agustinus Sri Wahyudi, 1996)

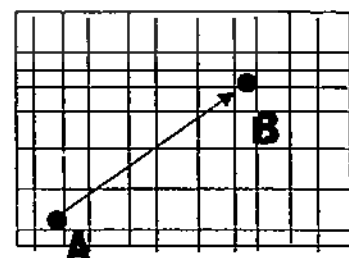
Dalam Pengertian ini, manajemen stratejik meliputi aktivitas: Analisis situasi, Formulasi strategi (perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, serta evaluasi dan control stretegi. Keempat aspek ini merupakan elemen pokok strategi. Pada awalnya semua langkah-langkah ini diartikan sebagai usaha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

Pada hakikatnya dalam strategi terkandung tiga pertanyaan mendasar yang harus dijawab, yaitu : Di mana kita sekarang?, kemana kita akan pergi?, dan bagaimana kita akan kesana?.

Posisi A : Posisi Organisasi Sekarang?

Posisi B : Posisi yang diharapkan?

Tanda panah : Bagaimana menuju kesana?



Gambar 2.4. Gambaran Sederhana tentang konsep strategi (Fredy Rangkuti: 2009)

Gerry Johnson & Kevan Schol dalam *Exploring Corporate Strategy* mendefinisikan strategi sebagai arah dan cakupan jangka panjang organisasi untuk mendapatkan keunggulan melalui konfigurasi sumberdaya dalam lingkungan yang berubah untuk mencapai kebutuhan pasar dan memenuhi harapan pihak yang berkepentingan (*stakeholder*). Henry Mintzberg mendefinisikan strategi dengan 5P, strategi sebagai perspektif, strategi sebagai posisi, strategi sebagai perencanaan, strategi sebagai pola kegiatan, strategi sebagai *ploy* (penipuan) yaitu muslihat rahasia. Sebagai prespektif, di mana strategi dalam membentuk visi, misi menggambarkan prespektif kepada semua aktivitas, selanjutnya sebagai posisi di mana dicari pilihan untuk bersaing.

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

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

Proses penyusunan perencanaan stratejik melalui tiga tahap analisis yaitu :

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

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

- ❖ Analisis pasar
- ❖ Analisis kompetitor
- ❖ Analisis komunitas
- ❖ Analisis Pemasok
- ❖ Analisis pemerintah

Sedangkan data internal dapat diperoleh di dalam organisasi sendiri, seperti

- ❖ Laporan keuangan
- ❖ Laporan kegiatan sumberdaya manusia (jumlah anggota, pendidikan, keahlian, pengalaman, dan lain lain)
- ❖ Laporan kegiatan operasional
- ❖ Laporan kegiatan pemasaran

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

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

organisasi tersebut. Matrik ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategik.

IFAS	<i>STRENGTH</i> (S)	<i>WEAKNESS</i> (W)
EFAS	KEKUATAN	KELEMAHAN
<i>OPPORTUNITY</i> (O) PELUANG	STRATEGI SO Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	STRATEGI WO Ciptakan Strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
<i>THREAT</i> (T) ANCAMAN	STRATEGI ST Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman	STRATEGI WT Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

Tabel 2.5. Diagram matrik SWOT (Wan Usman: 2003)

Keterangan: IFAS: *Internal Factor Analysis Summary*

EFAS: *External Factor Analysis Summary*

2.2.7 Kerangka Analisis Strategik

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

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

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

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

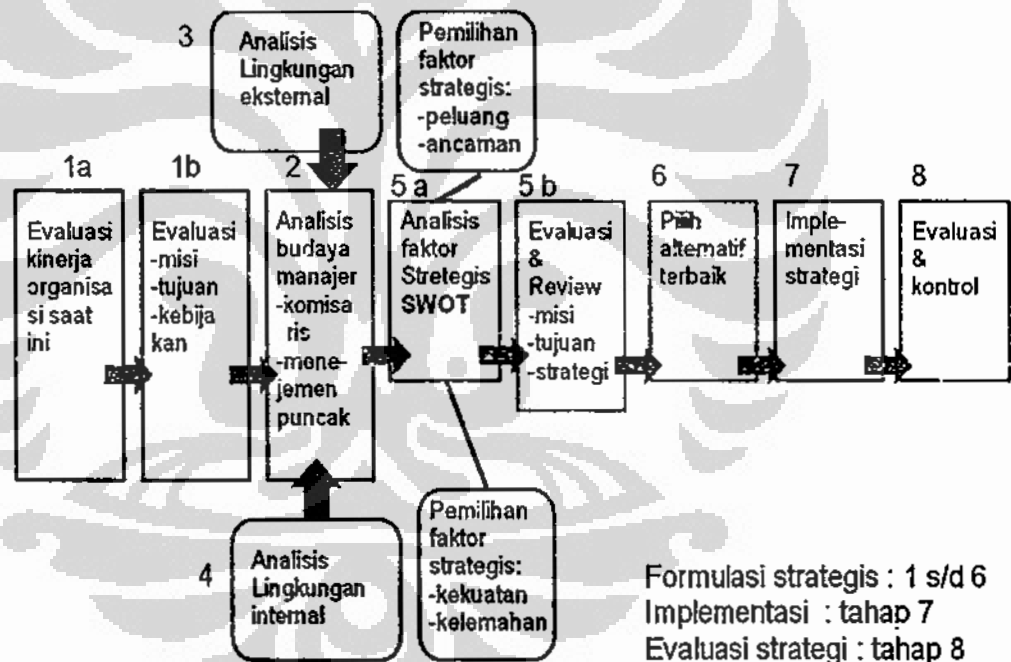
1. Bagaimana efektivitas strategi yang ada selama ini?
2. Bagaimana efektivitas strategi di masa datang?
3. Bagaimana kemungkinan efektivitas strategi terpilih di masa datang?

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

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

Masalah ini cukup penting, karena dalam strategi tingkat organisasi adalah menentukan kegiatan apa yang harus dikembangkan dan kegiatan apa yang

dilepaskan yang diharapkan dapat memperkuat keunggulan komparatif. Menurut Kenichi Ohmae, Penetapan strategi ini harus berdasarkan keinginan pengguna (konsumen), baru setelah itu organisasi membuat produk atau jasa yang sesuai dengan keinginan dan harapan konsumen. Kesimpulannya adalah strategi di tingkat organisasi merupakan landasan dan acuan untuk penyusunan strategi-strategi di tingkat yang lebih rendah baik itu strategi unit-unit dalam organisasi maupun strategi yang bersifat fungsional. Diharapkan strategi dilaksanakan dalam satu kesatuan strategi yang saling mendukung dan terkait untuk menciptakan sinergi bagi performansi organisasi.



Gambar 2.6.: Kerangka Analisis Strategik (Freddy Rangkuti: 2009)

2.2.8 Konsep Implementasi Kebijakan Publik George C. Edward III

Pendekatan lain yang digunakan dalam menganalisis implementasi kebijakan tentang program Tannasda adalah teori yang dikemukakan oleh George C. Edwards III. Di mana implementasi dapat dimulai dari kondisi abstrak dan sebuah pertanyaan tentang apakah syarat agar implementasi kebijakan dapat berhasil. Menurut George C. Edwards III ada empat variabel dalam kebijakan publik yaitu komunikasi (*communications*), sumberdaya (*resources*), sikap (*dispositions* atau *attitudes*) dan struktur birokrasi (*bureaucratic structure*).

Keempat faktor di atas harus dilaksanakan secara simultan karena antara satu dengan yang lainnya memiliki hubungan yang erat. Tujuan kita adalah meningkatkan pemahaman tentang implementasi kebijakan. Penyederhanaan pengertian dengan cara *breakdown* (diturunkan) melalui eksplanasi implementasi ke dalam komponen prinsip. Implementasi kebijakan adalah suatu proses dinamik yang mana meliputi interaksi banyak faktor. Sub kategori dari faktor-faktor mendasar ditampilkan sehingga dapat diketahui pengaruhnya terhadap implementasi.

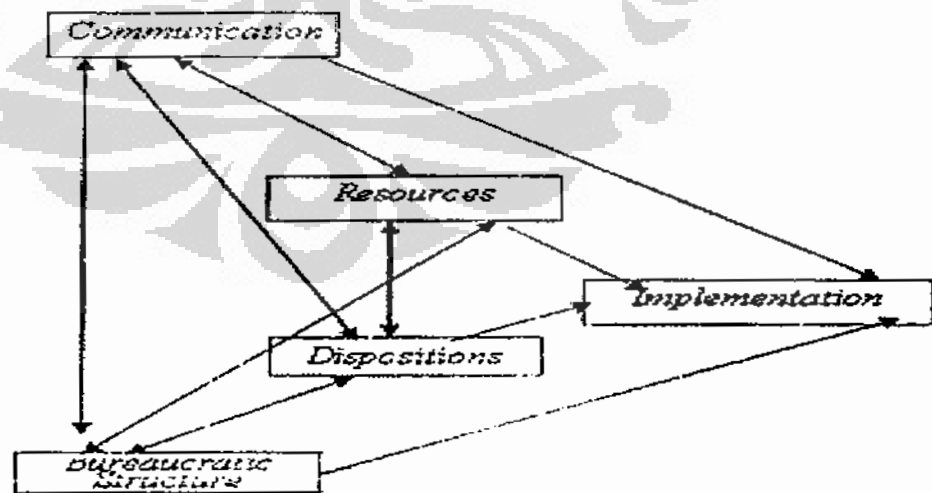


Diagram 2.7. : Dampak langsung dan tidak langsung dalam Implementasi (Edward, 1980)

Faktor –faktor yang berpengaruh dalam implementasi menurut George C. Edwards III sebagai berikut:

a. Komunikasi

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga *implementors* mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkannya.

Di samping itu sumber informasi yang berbeda juga akan melahirkan interpretasi yang berbeda pula. Agar implementasi berjalan efektif, siapa yang bertanggung jawab melaksanakan sebuah keputusan harus mengetahui apakah mereka dapat melakukannya. Sesungguhnya implementasi kebijakan harus diterima oleh semua personel dan harus mengerti secara jelas dan akurat mengenai maksud dan tujuan kebijakan. Jika para aktor pembuat kebijakan telah melihat ketidakjelasan spesifikasi kebijakan sebenarnya mereka tidak mengerti apa sesungguhnya yang akan diarahkan. Para *implementor* kebijakan bingung dengan apa yang akan mereka lakukan sehingga jika dipaksakan tidak akan mendapatkan hasil yang optimal. Tidak cukupnya komunikasi kepada para *implementor* secara serius mempengaruhi implementasi kebijakan.

b. Sumberdaya

Tidak menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim. Jika personel yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program kekurangan sumberdaya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna, karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan meningkatkan *skill*/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja program. Ketidakmampuan pelaksana program ini disebabkan karena kebijakan program Tannasda merupakan hal yang baru bagi mereka di mana dalam melaksanakan program ini membutuhkan kemampuan yang khusus, paling tidak mereka harus menguasai pemahaman tentang Ketahanan Nasional.

Informasi merupakan sumberdaya penting bagi pelaksanaan kebijakan. Ada dua bentuk informasi yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta bagi pelaksana harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang data pendukung kepatuhan kepada peraturan pemerintah dan

Undang Undang. Kenyataan di lapangan bahwa tingkat pusat tidak tahu kebutuhan yang diperlukan para pelaksana di lapangan. Kekurangan informasi/pengetahuan bagaimana melaksanakan kebijakan memiliki konsekuensi langsung seperti pelaksana tidak bertanggung jawab, atau pelaksana tidak ada di tempat kerja sehingga menimbulkan inefisien. Implementasi kebijakan membutuhkan kepatuhan organisasi dan individu terhadap peraturan pemerintah yang ada.

Sumberdaya lain yang juga penting adalah kewenangan untuk menentukan bagaimana program dilakukan, kewenangan untuk membelanjakan/mengatur keuangan, baik penyediaan uang, pengadaan staf, maupun pengadaan *supervisor*. Fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan/program harus terpenuhi seperti kantor, peralatan, serta dana yang mencukupi. Tanpa fasilitas ini mustahil program dapat berjalan.

c. Disposisi atau Sikap

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan adalah sikap *implementor*. Jika *implementor* setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati, tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah.

Ada tiga bentuk sikap/respon *implementor* terhadap kebijakan; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program ke arah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut. Para pelaksana mungkin memahami maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat, karena mereka menolak tujuan yang ada di dalamnya sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari

implementasi program. Di samping itu dukungan para pejabat pelaksana sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran program.

Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan pimpinan ini adalah menempatkan kebijakan menjadi prioritas program, penempatan pelaksana dengan orang-orang yang mendukung program, memperhatikan keseimbangan daerah, agama, suku, jenis kelamin, dan karakteristik demografi yang lain. Di samping itu penyediaan dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana program agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan/program.

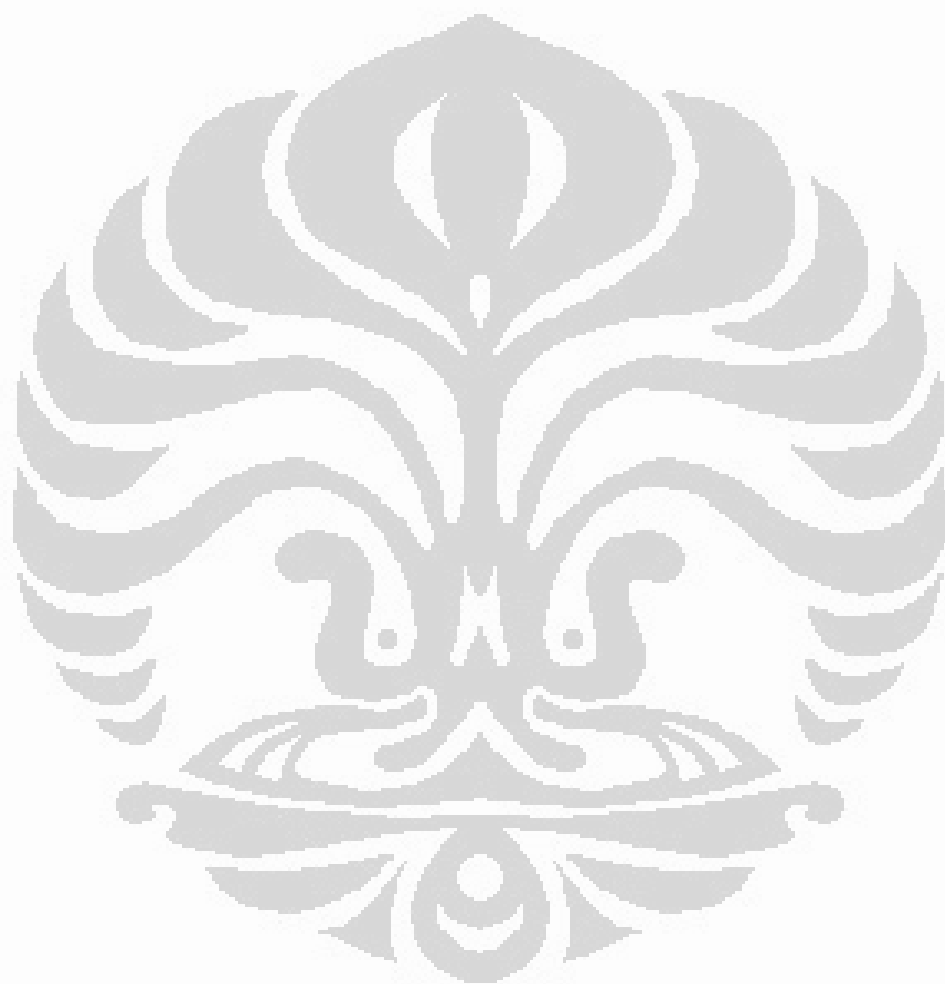
d. Struktur Birokrasi

Membahas badan pelaksana suatu kebijakan, tidak dapat dilepaskan dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan. Van Horn dan Van Meter menunjukkan beberapa unsur yang mungkin berpengaruh terhadap suatu organisasi dalam implementasi kebijakan, yaitu:

1. Kompetensi dan ukuran staf suatu badan;
2. Tingkat pengawasan hirarkis terhadap keputusan-keputusan sub unit dan proses-proses dalam badan pelaksana;
3. Sumber-sumber politik suatu organisasi (misalnya dukungan di antara anggota legislatif dan eksekutif);

4. Vitalitas suatu organisasi;
5. Tingkat komunikasi “terbuka”, yaitu jaringan kerja komunikasi horizontal maupun vertikal secara bebas serta tingkat kebebasan yang secara relatif tinggi dalam komunikasi dengan individu-individu di luar organisasi;
6. Kaitan formal dan informal suatu badan dengan badan pembuat keputusan atau pelaksana keputusan.

Bila sumberdaya cukup untuk melaksanakan suatu kebijakan dan para implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, implementasi masih gagal apabila struktur birokrasi yang ada menghalangi koordinasi yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan. Kebijakan yang kompleks membutuhkan kerjasama banyak orang, serta pemborosan sumberdaya akan mempengaruhi hasil implementasi. Perubahan yang dilakukan tentunya akan mempengaruhi individu dan secara umum akan mempengaruhi sistem dalam birokrasi.



BAB III

KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA R.I.

3.1 Kebijakan Pembangunan Nasional Bidang Kepemudaan

Berdasarkan kondisi bangsa Indonesia saat ini, tantangan yang dihadapi dalam dua puluh tahunan mendatang dengan memperhitungkan modal dasar yang dimiliki oleh bangsa Indonesia dan amanat pembangunan yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Visi Pembangunan Nasional tahun 2005-2025 adalah :

INDONESIA YANG MANDIRI, MAJU, ADIL, DAN MAKMUR

Pembangunan pemuda dan olahraga mempunyai peran strategis dalam mendukung peningkatan sumberdaya manusia Indonesia yang berkualitas. Pemuda merupakan generasi penerus, penanggung jawab dan pelaku pembangunan masa depan. Kekuatan bangsa di masa mendatang tercermin dari kualitas sumberdaya pemuda saat ini. Untuk itu, pemuda harus disiapkan dan diberdayakan agar mampu memiliki kualitas dan keunggulan daya saing guna menghadapi tuntutan, kebutuhan, serta tantangan dan persaingan di era global.

Sasaran yang akan dicapai dalam pembangunan pemuda dalam tahun 2008 adalah :

1. Meningkatnya koordinasi antar instansi di tingkat nasional dan daerah, untuk mengembangkan sistem perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pembangunan kepemudaan;
2. Ditetapkannya Rancangan Undang-Undang tentang Kepemudaan menjadi Undang Undang;
3. Meningkatnya kewirausahaan dan kecakapan hidup pemuda;
4. Meningkatnya akses dan kesempatan pemuda untuk memperoleh pendidikan dan kesempatan kerja;
5. Menurunnya penyalahgunaan NAPZA, minuman keras, penyebaran penyakit HIV/AIDS, dan penyakit menular seksual di kalangan pemuda.

Keolahragaan; (4) Direktorat Kepemudaan; (5) Direktorat Pendidikan Masyarakat; (6) Direktorat Pendidikan Masyarakat; (7) Direktorat Pendidikan dan Penataran; (8) Direktorat Khusus; (9) Lembaga Pendidikan Kesegaran Jasmani; dan (10) Lembaga Penelitian dan Pengembangan Prasarana.

Sebelum ditingkatkan menjadi kementerian, Dirjen Olahraga dan Pemuda diubah menjadi Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga. Pada tahun 1978, pada Kabinet Pembangunan II, pertama kali dibentuk Kantor Menteri Muda Urusan Pemuda dengan Abdul Ghafur sebagai Menteri Muda. Diawali dari pengarahan Presiden Suharto pada Musyawarah Nasional Olahraga IV pada tanggal 19 Januari 1981 yang menyatakan bahwa kegiatan olahraga harus ditingkatkan dan disebarluaskan maka pada bulan Mei 1983 mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 25 Tahun 1983 tentang pembentukan Kementerian Pemuda dan Olahraga. Keppres tersebut menyebutkan bahwa untuk lebih meningkatkan penanganan antara lain bidang pemuda dan olahraga dalam penyelenggaraan pemerintahan negara, maka dipandang perlu untuk menetapkan kedudukan, tugas pokok, fungsi, tata kerja Menteri Negara Pemuda dan Olahraga. Salah satu tupoksinya berbunyi "pimpinan departemen dan instansi pemerintah lainnya dalam melaksanakan tugasnya yang menyangkut bidang tanggung jawab Menpora berkewajiban mengadakan konsultasi dengan Menpora khususnya mengenai segala kegiatan yang menyangkut masalah kepemudaan dan keolahragaan".

Dari tahun 1983 hingga 2000 Kementerian Pemuda dan Olahraga selalu masuk dalam kabinet. Sebagai menteri selanjutnya secara berturut-turut adalah Ir. Akbar Tandjung (1987-1993), Hayono Isman (1993-1998), Agung Laksono (1998), dan Mahadi Sinambela (1999-2000). Tradisi Kabinet Pembangunan salah satunya adalah membentuk Kementerian Pemuda dan Olahraga yang menterinya selalu diambil dari tokoh pemuda/mantan aktivis pemuda. Abdul Ghafur merupakan mahasiswa angkatan '66, pentolan KAMI. Begitupun Akbar Tandjung, aktivis angkatan '66 sekaligus sebagai mantan Ketua Umum PB HMI. Hayono Isman dan Agung Laksono adalah aktivis pemuda di jamannya. Bahkan Hayono Isman saat menjabat sebagai Menpora masih sebagai Ketua Umum GM Kosgoro.

Pada Pemerintahan Kabinet Persatuan, Kementerian Pemuda dan Olahraga dipimpin Menteri Negara, Mahadi Sinambela, mantan aktivis HMI. Tetapi ketika berumur belum genap dua tahun, kementerian ini dilikuidasi oleh Presiden Abdurrahman Wahid. Dalam Kabinet Gotong Royong, Kementerian Pemuda dan Olahraga tetap ditiadakan. Urusan kepemudaan dan keolahragaan dimasukkan ke Departemen Pendidikan Nasional dibawah Direktorat Jenderal Olahraga dan Direktorat Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda.

Perbedaan fungsi Negara Pemuda dan Olahraga antara dulu dengan sekarang adalah adanya kewenangan operasional. Dalam Peraturan Presiden Nomor 62 Tahun 2005 pada Pasal 140 C disebutkan bahwa Kementerian Pemuda dan Olahraga juga menyelenggarakan fungsi operasionalisasi kebijakan pembinaan dan pengembangan kepemudaan dan keolahragaan. Dalam menyelenggarakan fungsi operasionalisasi kebijakan, untuk pelaksanaan tugas-tugas teknis dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis sesuai kebutuhan.

3.3 Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Pemuda dan Olahraga R.I.

Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Pemuda dan Olahraga R.I. sesuai dengan Peraturan Menteri nomor : Per. 0013/Menpora/II/2007 sebagai berikut :

Pasal 1

Kementerian Pemuda dan Olahraga adalah unsur pelaksana Pemerintah yang dipimpin oleh Menteri Negara yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Pasal 2

Kementerian Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas membantu Presiden dalam merumuskan kebijakan dan koordinasi di bidang pemuda dan olahraga.

Pasal 3

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Menteri Negara Pemuda dan Olahraga menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan nasional di bidang pemuda dan olahraga;
- b. koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemuda dan olahraga;
- c. operasionalisasi kebijakan pembinaan dan pengembangan kepemudaan dan keolahragaan;
- d. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya;
- e. pengawasan atas pelaksanaan tugasnya;
- f. penyampaian laporan hasil evaluasi, saran, dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Presiden.

3.4 Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Unit Kerja Eselon I Kementerian Pemuda dan Olahraga R.I.

Pada masa ini, Kemenpora memiliki struktur sebagai berikut: (1) Sekretaris Menteri; (2) Deputi Bidang Pemberdayaan Pemuda; (3) Deputi Bidang Pengembangan Kepemimpinan dan Kaderisasi Pemuda; (4) Deputi Bidang Kewirausahaan dan Industri Olahraga; (5) Deputi Bidang Pemberdayaan Olahraga; (6) Deputi Bidang Peningkatan Prestasi dan Iptek Olahraga; (7) Staf Ahli; (8) Staf Khusus Menteri; (9) Inspektorat; dan (10) Unit Pelaksana Teknis (UPT).

(1). Sekretariat Kementerian

Sekretariat Kementerian Pemuda dan Olahraga adalah unsur pembantu pimpinan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Negara Pemuda dan Olahraga. Dipimpin oleh Sekretaris Kementerian Pemuda dan Olahraga yang selanjutnya disebut Sesmenegpora dan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi Kementerian Pemuda dan Olahraga. Dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi:

- a. koordinasi kegiatan Kementerian Pemuda dan Olahraga;
- b. penyelenggaraan pengelolaan administrasi umum untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Pemuda dan Olahraga;
- c. penyelenggaraan hubungan kerja di bidang administrasi dengan Kementerian Koordinator, Kementerian lain, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan lembaga yang terkait;
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Menteri Negara Pemuda dan Olahraga.

Sekretariat Kementerian Pemuda dan Olahraga terdiri dari:

- I. Biro Perencanaan;
- II. Biro Humas dan Hukum;
- III. Biro Umum.

(2). Deputi Bidang Pemberdayaan Pemuda

Deputi Bidang Pemberdayaan Pemuda yang disebut Deputi I adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi Kementerian Pemuda dan Olahraga yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Negara Pemuda dan Olahraga. Deputi I mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan pemuda. Dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi:

- a. persiapan perumusan kebijakan di bidang pemberdayaan pemuda;
- b. koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan pemuda;
- c. pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan tentang masalah atau kegiatan di bidang pemberdayaan pemuda;
- d. pelaksanaan hubungan kerja di bidang teknis dengan Kementerian Koordinator, Kementerian lain, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan lembaga lain yang terkait;
- e. pelaksanaan tugas lain di bidang pemberdayaan pemuda.

Susunan Organisasi

Deputi I terdiri dari:

- a. Asdep (Asdep) Keserasian Kebijakan Pemuda, selanjutnya disebut Asdep 1/I;
- b. Asdep Pengembangan Wawasan dan Kreativitas Pemuda, selanjutnya disebut Asdep 2/I;
- c. Asdep Pengembangan Sumberdaya Pemuda dan Hubungan Internasional, selanjutnya disebut Asdep 3/I;
- d. Asdep Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, dan Iman dan Takwa, selanjutnya disebut Asdep 4/I.
- e. Asdep Pemberdayaan Lembaga Kepemudaan, selanjutnya disebut Asdep 5/I.

(3). Deputi Bidang Pengembangan Kepemimpinan Pemuda

Deputi Bidang Pengembangan Kepemimpinan Pemuda, yang selanjutnya disebut Deputi II adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Negara Pemuda dan Olahraga. Deputi II mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kepemimpinan pemuda. Dalam melaksanakan tugasnya, Deputi II menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang pengembangan kepemimpinan pemuda;
- b. koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kepemimpinan pemuda;
- c. pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan tentang masalah atau kegiatan di bidang pengembangan kepemimpinan pemuda;
- d. pelaksanaan hubungan kerja di bidang teknis dengan Kementerian Koordinator, Kementerian lain, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan lembaga lain yang terkait;
- e. pelaksanaan tugas lain di bidang pengembangan kepemimpinan pemuda.

Susunan Organisasi

Deputi II terdiri dari:

- a. Asdep Kaderisasi Kepemimpinan Pemuda, selanjutnya disebut Asdep 1/II;
- b. Asdep Pengembangan Fasilitator Kepemimpinan Pemuda, selanjutnya disebut Asdep 2/II;
- c. Asdep Pendidikan Kepemudaan, selanjutnya disebut Asdep 3/II;
- d. Asdep Kepeloporan Pemuda, selanjutnya disebut Asdep 4/II;
- e. Asdep Prasarana dan Sarana Kepemimpinan Pemuda, selanjutnya disebut Asdep 5/II.

Asdep Kaderisasi Kepemimpinan Pemuda

Asdep 1/II, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kaderisasi kepemimpinan pemuda. Dalam melaksanakan tugasnya, Asdep 1/II menyelenggarakan fungsi:

1. pengkajian sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kaderisasi kepemimpinan pemuda;
2. pengembangan sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kaderisasi kepemimpinan pemuda;
3. *monitoring* dan evaluasi sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan, dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kaderisasi kepemimpinan pemuda.

Asdep 1/II terdiri dari:

- A. Bidang Pengkajian mempunyai tugas melaksanakan pengkajian sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan

penyusunan laporan di bidang kaderisasi kepemimpinan pemuda. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Pengkajian menyelenggarakan fungsi:

1. pengkajian sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kepemimpinan formal;
2. pengkajian sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kepemimpinan non formal.

Bidang Pengkajian terdiri dari:

- a. Subbidang Kepemimpinan Formal.
 - b. Subbidang Kepemimpinan Non Formal
- B. Bidang Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kaderisasi kepemimpinan pemuda. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Pengembangan menyelenggarakan fungsi:
1. pengembangan sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kepemimpinan formal;
 2. pengembangan sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kepemimpinan non formal.

Bidang Pengembangan terdiri dari:

- a. Subbidang Kepemimpinan Formal
 - b. Subbidang Kepemimpinan Non Formal
- C. Bidang Monitoring dan Evaluasi mempunyai tugas melaksanakan monitoring dan evaluasi sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan, dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kaderisasi

kepemimpinan pemuda. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Monitoring dan Evaluasi menyelenggarakan fungsi:

1. monitoring sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan dan analisis di bidang kaderisasi kepemimpinan pemuda;
2. evaluasi sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan laporan di bidang kaderisasi kepemimpinan pemuda.

Bidang Monitoring dan Evaluasi terdiri dari:

- a. Subbidang Monitoring
- b. Subbidang Evaluasi

Asdep Pengembangan Fasilitator Kepemimpinan Pemuda

Asdep 2/II, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pengembangan fasilitator kepemimpinan pemuda. Dalam melaksanakan tugasnya, Asdep 2/II menyelenggarakan fungsi:

1. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan di bidang rekrutmen fasilitator;
2. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan di bidang peningkatan mutu;
3. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan di bidang sertifikasi fasilitator.

Asdep 2/II terdiri dari:

A. Bidang Rekrutmen Fasilitator

Bidang Rekrutmen Fasilitator terdiri dari:

- a. Subbidang Persiapan Rekrutmen
- b. Subbidang Pelaksanaan Rekrutmen

B. Bidang Peningkatan Mutu:

Bidang Peningkatan Mutu terdiri dari:

- a. Subbidang Program Peningkatan Mutu
- b. Subbidang Evaluasi Peningkatan Mutu

C. Bidang Sertifikasi Fasilitator

Bidang Sertifikasi Fasilitator terdiri dari:

- a. Subbidang Kerjasama
- b. Subbidang Evaluasi Program

Asdep Pendidikan Kepemudaan

Asdep 3/II mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan kepemudaan. Dalam melaksanakan tugasnya, Asdep 3/II menyelenggarakan fungsi:

1. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kesiswaan;
2. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kemahasiswaan;
3. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang luar sekolah.

Asdep 3/II terdiri dari:

A. Bidang Kesiswaan

Bidang Kesiswaan terdiri dari:

- a. Subbidang Program Pendidikan,
- b. Subbidang Monitoring

B. Bidang Kemahasiswaan

Bidang Kemahasiswaan terdiri dari:

- a. Subbidang Penyusunan Kebijakan
- b. Subbidang Pemantauan

C. Bidang Luar Sekolah

Bidang Luar Sekolah terdiri dari:

- a. Subbidang Kerjasama
- b. Subbidang Evaluasi Program

Asdep Kepeloporan Pemuda

Asdep 4/II mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang kepeloporan pemuda. Dalam melaksanakan tugasnya, Asdep 4/II menyelenggarakan fungsi:

1. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang perintisan;
2. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang keterampilan dan keahlian;
3. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pembimbingan dan pendampingan

Asdep 4/II terdiri dari:

A. Bidang Perintisan, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang perintisan. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Perintisan menyelenggarakan fungsi:

1. penyiapan perintisan program dalam rangka penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, dan penyusunan laporan di bidang perintisan;
2. evaluasi program sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, dan penyusunan laporan di bidang perintisan.

Bidang Perintisan terdiri dari:

- a. Subbidang Perintisan Program
- b. Subbidang Evaluasi Program

B. Bidang Keterampilan dan Keahlian mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang keterampilan dan keahlian. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Keterampilan dan Keahlian menyelenggarakan fungsi:

1. penyiapan identifikasi dalam rangka penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang keterampilan dan keahlian;
2. penyiapan promosi dalam rangka penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang keterampilan dan keahlian.

Bidang Keterampilan dan Keahlian terdiri dari:

- a. Subbidang Identifikasi
- b. Subbidang Promosi

C. Bidang Pembimbingan dan Pendampingan, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pembimbingan dan pendampingan. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Pembimbingan dan Pendampingan menyelenggarakan fungsi:

1. pemberian motivasi sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pembimbingan dan pendampingan;
2. pemantauan sebagai bahan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pembimbingan dan pendampingan.

Bidang Pembimbingan dan Pendampingan terdiri dari:

- a. Subbidang Motivasi
- b. Subbidang Pemantauan

Asdep Prasarana dan Sarana Kepemimpinan Pemuda

Asdep 5/II mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang prasarana dan sarana kepemimpinan pemuda. Dalam melaksanakan tugasnya, Asdep 5/II menyelenggarakan fungsi:

1. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan di bidang prasarana dan sarana pemberdayaan kepemimpinan;
2. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan di bidang prasarana dan sarana pengembangan kepemimpinan;
3. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan di bidang pengendalian mutu kepemimpinan.

Asdep 5/II terdiri dari:

- A. Bidang Prasarana dan Sarana Pemberdayaan Kepemimpinan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang prasarana dan sarana pemberdayaan kepemimpinan. Dalam melaksanakan tugasnya 213, Bidang Prasarana dan Sarana Pemberdayaan Kepemimpinan menyelenggarakan fungsi:
 1. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan di bidang prasarana pemberdayaan kepemimpinan;
 2. penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan di bidang sarana pemberdayaan kepemimpinan.

Bidang Prasarana dan Sarana Pemberdayaan kepemimpinan terdiri dari:

- a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang kewirausahaan pemuda dan industri olahraga;
- b. koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang kewirausahaan pemuda dan industri olahraga;
- c. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan tentang masalah atau kegiatan di bidang kewirausahaan pemuda dan industri olahraga;
- d. pelaksanaan hubungan kerja di bidang teknis dengan Kementerian Koordinator, Kementerian lain, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan lembaga lain yang terkait;
- e. pelaksanaan tugas lain di bidang kewirausahaan pemuda dan industri olahraga yang diberikan oleh Menteri Negara Pemuda dan Olahraga.

Susunan Organisasi

Deputi III terdiri dari:

- a. Asdep Kader Kewirausahaan Pemuda, selanjutnya disebut Asdep I/III;
- b. Asdep Kelembagaan Kewirausahaan Pemuda, selanjutnya disebut Asdep 2/III;
- c. Asdep Pengembangan Produk Industri Olahraga, selanjutnya disebut Asdep 3/III;
- d. Asdep Pengembangan Manajemen Industri Olahraga, selanjutnya disebut Asdep 4/III;
- e. Asdep Informasi, Promosi dan Pemasaran, selanjutnya disebut Asdep 5/III.

(5). Deputi Bidang Pemberdayaan Olahraga

Susunan Organisasi

Deputi IV terdiri dari:

- a. Asdep Olahraga Pendidikan, selanjutnya disebut Asdep 1/IV;
- b. Asdep Olahraga Rekreasi, selanjutnya disebut Asdep 2/IV;
- c. Asdep Standardisasi, Akreditasi, dan Sertifikasi Keolahragaan selanjutnya disebut Asdep 3/IV;

- d. Asdep Promosi dan Penghargaan Keolahragaan selanjutnya disebut Asisten Deputi 4/IV;
- e. Asdep Prasarana dan Sarana Keolahragaan, selanjutnya disebut Asdep 5/IV.

(6). Deputi Bidang Peningkatan Prestasi Dan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Olahraga

Susunan Organisasi

Deputi V terdiri dari:

- a. Asdep Pengembangan Tenaga dan Pembina Keolahragaan, selanjutnya disebut Asdep I/V;
- b. Asdep Pembibitan Olahraga, selanjutnya disebut Asdep 2/V;
- c. Asdep Pembinaan Prestasi Olahraga, selanjutnya disebut Asdep 3/V;
- d. Asdep Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Olahraga, selanjutnya disebut Asdep 4/V;
- e. Asdep Lembaga Keolahragaan, selanjutnya disebut Asdep 5/V.

(7). Staf Ahli

Staf Ahli berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Negara Pemuda dan Olahraga. Staf Ahli dalam melaksanakan tugasnya secara administratif dikoordinasikan oleh Sesmenegpora. Staf Ahli terdiri dari:

- (1) Staf Ahli Bidang Sumberdaya Pemuda.
- (2) Staf Ahli Bidang Sumberdaya Olahraga.
- (3) Staf Ahli Bidang Politik, Ekonomi, Sosial dan Budaya.
- (4) Staf Ahli Bidang Strategi Pembangunan.

(8). Staf Khusus Menteri

Staf Khusus Menteri Ahli berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Negara Pemuda dan Olahraga. Staf Khusus Menteri mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Menteri sesuai penugasan Menteri. Staf Khusus Menteri terdiri dari:

1. Staf Ahli Khusus Menpora Bidang Kebijakan dan Pengawasan
2. Staf Khusus Menpora Bidang Olahraga
3. Staf Khusus Menpora Bidang Pemuda

(9). Inspektorat

Inspektorat adalah unsur pengawasan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Negara Pemuda dan Olahraga yang dalam pelaksanaan tugasnya secara administratif dikoordinasikan oleh Sesmenegpora. Inspektorat dipimpin oleh seorang Inspektur. Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga. Dalam melaksanakan tugasnya, Inspektorat menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan perumusan kebijakan pengawasan;
- b. pelaksanaan pengawasan kinerja, keuangan, dan pengawasan untuk tujuan tertentu atas petunjuk Menteri;
- c. pelaksanaan urusan administrasi Inspektorat;
- d. penyusunan laporan hasil pengawasan.

(10). Unit Pelaksana Teknis

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan fungsi operasionalisasi kebijakan pembinaan dan pengembangan kepemudaan dan keolahragaan, di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga secara selektif dapat membentuk Unit Pelaksana Teknis.
- (2) Organisasi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri Negara Pemuda dan Olahraga setelah mendapat persetujuan tertulis dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang perdayagunaan aparatur negara.

3.5 Visi, Misi dan Strategi Kementerian Pemuda dan Olahraga R.I.

Berdasarkan RPJMN tahun 2004-2009, Visi Pembangunan Nasional adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang aman, bersatu, rukun dan damai;
2. Terwujudnya masyarakat, bangsa dan negara yang menjunjung tinggi hukum, kesetaraan dan hak asasi manusia; serta
3. Terwujudnya perekonomian yang mampu menyediakan kesempatan kerja dan penghidupan yang layak serta memberikan pondasi yang kokoh bagi pembangunan yang berkelanjutan.

Sedangkan Misi Pembangunan Nasional adalah :

1. Mewujudkan Indonesia yang Aman dan Damai;
2. Mewujudkan Indonesia yang Adil dan Demokratis;
3. Mewujudkan Indonesia yang Sejahtera.

Dalam upaya mewujudkan visi dan menjalankan misi pembangunan nasional, disusun 2 (dua) strategi sebagai berikut :

1. Strategi Penataan Indonesia kembali yang diarahkan untuk menyelamatkan sistem ketatanegaraan Republik Indonesia berdasarkan semangat, jiwa, nilai dan konsensus dasar yang melandasi berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia yang meliputi Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 (terutama Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945); tetap tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan tetap berkembangnya pluralitas dan keberagaman dengan prinsip Bhinneka Tunggal Ika.
2. Strategi Pembangunan Indonesia yang diarahkan untuk membangun Indonesia di segala bidang yang merupakan perwujudan dari amanat yang tertera jelas dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 terutama dalam pemenuhan hak dasar rakyat dan penciptaan landasan pembangunan yang kokoh.

Memperhatikan visi, misi dan strategi pembangunan Nasional tahun 2004-2009, maka Kementerian Pemuda dan Olahraga menetapkan visi, misi dan strategi pembangunan kepemudaan dan keolahragaan sebagai berikut :

1. Visi

Terwujudnya kualitas sumberdaya pemuda dan olahraga dalam upaya meningkatkan manusia Indonesia yang memiliki wawasan kebangsaan, kepemimpinan yang berakhlak mulia, mandiri, sehat, cerdas, terampil, berprestasi dan berdaya saing yang dilandasi iman dan taqwa.

2. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas maka Kementerian Pemuda dan Olahraga menjalankan misi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas kepemudaan secara sistematis dan menyatu dalam sistem pembangunan nasional dalam rangka menciptakan kader pemimpin bangsa yang beriman dan bertaqwa, mandiri, unggul, peka terhadap aspirasi rakyat, dan berjiwa kewirausahaan.
- b. Meningkatkan potensi ekonomi pemuda melalui pemanfaatan sumberdaya alam dengan sinergitas antar lembaga/departemen.
- c. Menata sistem pembinaan dan pembangunan olahraga nasional yang menjamin kesinambungan interkoneksi antar lembaga-lembaga terkait di atas landasan pembinaan yang kuat, sehingga dapat dioptimalkan kemaslahatan bagi individu dan masyarakat, baik mencakup aspek fisik, intelektual, sosial emosional dan moral, di samping pencapaian tujuan yang bersifat ekonomis.

3. Strategi

Untuk mencapai visi dan misi digunakan strategi sebagai berikut :

- 3.5.1 Menata kelembagaan dengan struktur yang sesuai dengan tuntutan tugas dan fungsi serta didukung oleh personal yang profesional, berkeahlian, bermoral dan memiliki komitmen yang tinggi;
- 3.5.2 Menata sumberdaya pendukung secara efisien dan efektif untuk menjamin layanan publik yang optimal, transparan dan akuntabel;
- 3.5.3 Mengembangkan budaya organisasi yang sehat dan demokratis untuk pencapaian tujuan program sesuai dengan visi dan misi;

- 3.5.4 Membangkitkan partisipasi masyarakat secara merata untuk mendukung keterlaksanaan dan kesinambungan program kepemudaan dan keolahragaan;
- 3.5.5 Memperkuat koordinasi dan sinergi sumber-sumber terkait dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan program kepemudaan dan keolahragaan;
- 3.5.6 Menyediakan infrastruktur pendukung yang memadai untuk melaksanakan program-program di bidang kepemudaan dan keolahragaan untuk mencapai prestasi yang optimal;
- 3.5.7 Menciptakan dan mengembangkan sistem penghargaan bagi pemuda dan olahragawan berprestasi dan sistem kaderisasi kepemimpinan kepemudaan;
- 3.5.8 Meluncurkan program-program sosialisasi, identifikasi, uji coba, perintisan, advokasi dan penyuluhan untuk menangkal degradasi moral yang berkaitan dengan penyalahgunaan narkoba, minuman keras dan zat adiktif lainnya.

Nilai – nilai

Nilai-nilai yang melandasi organisasi Kementerian Pemuda dan Olahraga sebagai berikut:

1. Profesional, integritas, komitmen yang tinggi, obyektif dan santun;
2. Kredibilitas, transparansi, mandiri dan bertanggung jawab;
3. Berkeinginan kuat untuk maju, menjunjung tinggi nilai kejujuran dan nilai spiritual;
4. Berwawasan nasional dan internasional;
5. Memiliki etos kerja berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi.

3.6 Tujuan dan Sasaran Pembangunan Kementerian Pemuda dan Olahraga

A. Tujuan

Berdasarkan tugas, fungsi, visi dan misi sebagaimana yang telah diuraikan di atas, Kementerian Pemuda dan Olahraga menetapkan tujuan Pembangunan Kepemudaan dan Keolahragaan tahun 2005-2009 sebagai berikut :

2. Program Pembinaan dan Peningkatan Partisipasi Pemuda

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pemuda sebagai insan pelopor penggerak pembangunan, dan sumberdaya manusia yang mampu menghadapi berbagai tantangan dan memanfaatkan peluang untuk berperan serta dalam pembangunan. Beberapa kegiatan penting yang terkait dengan program ini antara lain : peningkatan wawasan dan sikap mental pemuda dalam pembangunan; peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kewirausahaan pemuda; peningkatan kreativitas dan inovasi pemuda sebagai wadah penyaluran minat dan bakat; peningkatan advokasi dan penyelamatan pemuda dari bahaya NAZA dan HIV/AIDS; dan peningkatan dukungan prasarana dan sarana pembangunan kepemudaan.

3. Program Pengembangan Kebijakan dan Manajemen Olahraga

4. Program Pembinaan dan Pemasyarakatan Olahraga

5. Program Peningkatan Prasarana dan Sarana Olahraga

B. Program Penunjang

Untuk mendukung kinerja Kementerian Pemuda dan Olahraga menjadi optimal, terdapat 3 (tiga) program penunjang yang meliputi :

1. Program Penyelenggaraan Pimpinan Kenegaraan dan Kepemerintahan
2. Program Peningkatan Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Negara
3. Program Penataan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan

3.7 Program Unggulan Bidang Pengembangan Kepemimpinan Pemuda

Program unggulan Bidang Pengembangan Kepemimpinan Kepemudaan yang telah dilaksanakan adalah :

1. Kepemimpinan Pemuda Bersih Narkoba "Pantas Juara"
2. Pusat Kajian Kepemimpinan Kepemudaan

Tujuan dari program ini adalah :

- a. Memberikan sarana pembelajaran yang memadai secara keilmuan yang terkait dengan kepemimpinan bagi para pemuda pemimpin.

- b. Memberikan informasi ilmu yang mutakhir bagi perkembangan dalam lingkup kepemimpinan.
 - c. Meningkatkan kontribusi dan partisipasi perguruan tinggi bagi lahirnya pemimpin yang handal dan berkualitas.
 - d. Meningkatkan profesionalitas pemimpin lembaga kepemudaan.
3. Pelatihan Nasional Paskibraka
- 4. Pendidikan Ketahanan Nasional untuk Pemuda**
- Sedangkan tujuan program pendidikan ini adalah :
- a. Meningkatkan kualitas kepemimpinan, wawasan kebangsaan dan nasionalisme pemuda sebagai bekal pemuda dalam kepemimpinan nasional;
 - b. Meningkatkan pemahaman pemuda dalam pembangunan nasional dan demokrasi.
 - c. Meningkatkan Ketahanan Nasional
5. Pelatihan Kepemimpinan Kapal Pemuda Asean – Jepang
6. Pelatihan Promosi Kepemimpinan Pemuda
7. Latihan Keterampilan Kepemimpinan Pemuda
8. Diklat Pengembangan Fasilitator Kepemimpinan Pemuda

4.1 Populasi, Sampel, dan Sensus

Populasi dari penelitian ini adalah para peserta Pelatihan Ketahanan Nasional untuk Pemuda (Tannasda) Kemenpora RI yang dilaksanakan pada tahun 2010, sebanyak 47 orang. Mereka adalah perwakilan semua (33) provinsi di Indonesia.

Mengenai sampel dalam suatu penelitian, beberapa ahli mengatakan bahwa tidak ada batasan atau ketentuan besarnya sampel berapa persen dari populasi. Kartono (1996: 135) menyatakan, "*Pada prinsipnya tidak ada peraturan-peraturan yang ketat untuk secara mutlak menentukan berapa persen sampel tersebut harus diambil dari populasi.*"

Demikian juga menurut Singarimbun dan Effendi (1981:130), "*Beberapa peneliti menyatakan bahwa sampel tidak boleh kurang dari 10%.*" Dengan memperhatikan jenis penelitian, hipotesis, kadar pentingnya hasil penelitian, jumlah variabel, karakter populasi, metode pengumpulan data, teknik *sampling*, akurasi yang diperlukan, dan besarnya populasi, maka besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang atau 100% dari populasi atau peneliti melakukan sensus terhadap semua peserta Tanasda (sensus).

Dalam melakukan *indepth research*, peneliti melakukan wawancara. Wawancara dilakukan terhadap 6 orang peserta Tanasda, 2 orang anggota organisasi, 1 orang ahli dan 1 orang penyelenggara dalam hal ini adalah pejabat Kemenpora.

4.2 Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, artinya menganalisis data apa adanya secara deskriptif. Untuk mendapatkan data primer digunakan metode angket tertutup terhadap responden yang menjadi unit analisis. Sedangkan untuk data sekunder, dilakukan wawancara terhadap narasumber yang kompeten dengan penelitian serta studi ke pusat pelatihan Tannasda Kemenpora RI.

4.3 Instrumen Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan adalah "*rating scale*", yaitu data mentah dari lapangan yang bersifat kuantitatif berupa data berskala ordinal kemudian dijabarkan secara kualitatif. Skala pengukuran tersebut digunakan untuk mengukur variabel efektivitas pelaksanaan program Pelatihan Tannasda Kemenpora RI.

Operasionalisasi Konsep

NO	Konsep	Variabel	Indikator	Nomor ¹⁵
1	Tujuan pelaksanaan Penyelenggaraan Pendidikan Ketahanan Nasional untuk Pemuda (Tannasda) bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai Ketahanan Nasional di kalangan pemuda sebagai pemimpin bangsa di masa depan. Meningkatkan kualitas kepemimpinan, wawasan kebangsaan dan nasionalisme pemuda sebagai bekal dalam kepemimpinan nasional. ¹⁶	Ketahanan Nasional	Meningkatnya pemahaman terhadap ketahanan nasional	1, 2
		Kepemimpinan	Meningkatnya kemampuan kepemimpinan	3,4
		Wawasan kebangsaan	Meningkatnya pemahaman akan wawasan kebangsaan	5,6
		Nasionalisme Pemuda	Meningkatnya nasionalisme pemuda	7,8
2.	Target program ini diharapkan akan lahir pemuda yang memiliki kualitas kepemimpinan yang handal untuk berkiprah dalam kepemimpinan nasional dan pembangunan nasional secara umum di masa mendatang, sebagai pemimpin yang berwawasan kebangsaan dan memiliki Ketahanan Nasional yang tangguh dalam bingkai NKRI.	Kepemimpinan	Kualitas kepemimpinan yang handal (Sheila Muray) 1. Punya misi penting 2. Seorang pemikir besar 3. Seorang yang pengubah yang menciptakan masa depan. 4. Peka terhadap masalah 5. Mengambil resiko 6. Pengambil keputusan 7. Bijak dalam menggunakan kekuasaan 8. Komunikasi efektif.	9,10, 11 12,13 14,15, 16,17 18,19

¹⁵ Detil Kuesioner dapat dilihat di Lampiran 1 halaman 140-145.

¹⁶ *Ibid.*

			sudah memahami tujuan kebijakan yang diambil	
	Sumberdaya		Pelaku (panitia) pelaksana program memiliki kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan	26,27,28,29
	Sikap		sikap implementor. setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati	30,31,32
	Struktur Birokrasi		keberhasilan implementasi program Tannasda yang dijalankan tidak luput dari peran birokrasi	33,34

Tabel 4.1.: Tabel Operasionalisasi Konsep.

Penilaian efektivitas yang peneliti lakukan berdasarkan pada acuan yang dibuat oleh Freddy Rangkuti dalam buku *Mengukur Efektivitas Program Promosi & Analisis Kasus Menggunakan SPSS (2009)* sebagaimana tertera pada tabel berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1,00 – 1,80	Sangat tidak efektif
1,81 – 2,60	Tidak efektif
2,61 – 3,40	Cukup efektif
3,41 – 4,20	Efektif
4,21 – 5,00	Sangat efektif

Tabel 4.2.: Hubungan Interval Koefisien dan penilaian.

4.4 Informan dalam Penelitian kualitatif

Informan yang dipilih adalah *stakeholders* dari Tannasda, peserta dari Tannasda sebanyak enam orang; dua perempuan empat laki-laki. Sedangkan komposisi berdasarkan asal adalah sebagai berikut: dua dari Pulau Jawa, dua dari Sumatera, dan dua dari Indonesia bagian Timur. Komposisi obyek wawancara peneliti perbanyak dari Luar Jawa untuk mendapatkan data wawancara lebih akurat tentang konsep Ketahanan Nasional, karena permasalahan di luar Pulau Jawa akan lebih kompleks dibandingkan dengan di Pulau Jawa yang lebih mudah akses informasi dan kemampuan teknologinya.

4.5 Analisis Data

Data yang diperoleh dari responden disajikan dalam deskripsi statistik untuk memberikan gambaran setiap aspek Efektivitas Pelatihan Tannasda Kemenpora RI. Setiap aspek efektivitas pelatihan dan kinerja yang dipersepsikan oleh responden disajikan dalam tabel distribusi frekuensi. Berdasarkan deskripsi analitik tersebut, kemudian dapat diinterpretasikan dengan melihat persentase dari masing-masing kategori untuk setiap indikator.

Di samping besarnya persentase, interpretasi dilakukan dengan mencari nilai ukuran pemusatan (*central tendency*), yaitu median dan modus. Median adalah nilai tengah dari nilai-nilai pengamatan yang disusun secara teratur menurut besarnya data. Modus adalah nilai yang terbesar dari suatu kumpulan data. (Sudjana, 1996)

“Ya memang Tannasda ini dilakukan sudah 4 kali sejak tahun 2007, dananya dari APBN, waktu pelaksanaan terdahulu dana dari APBN patungan atau di tanggung bersama tiga kementerian, yaitu mendiknas, menhan dan menpora, nah, untuk anggaran empat ini semua di tanggung menpora, mungkin karena mereka melihat ini program bagusnya Menpora yang pegang.”

Secara umum, keberhasilan sebuah program adalah bagaimana sebuah tujuan dan sasaran *didesign* dengan baik dan disesuaikan dengan implementasinya. Jadi dapat disimpulkan antara kesesuaian tujuan dan implementasi sangat erat dengan keberhasilan. Semakin sesuai tujuan dan implementasi pertanda efektifnya sebuah program.

Tujuan Program Tannasda semestinya dipahami oleh peserta, karena tujuan program merupakan visi program, selanjutnya sebagai peserta program pun harus menyadari bahwa untuk optimalisasi program peserta harus melibatkan dirinya dalam tujuan program tersebut dan merasakan tujuan program tersebut untuk pengembangan diri dan bermanfaat bagi peserta.

5.1 Hasil Penelitian Pada Tujuan Program

Setelah dilakukan penelitian terhadap 47 peserta Tannasda tentang tujuan dari Tannasda melalui angket yang disebar. Muwarni Santosa menyatakan pertanyaan masing-masing dimensi diwakili oleh minimal satu butir pertanyaan, didapati sebagai berikut:

	DIMENSI	Skor Pemahaman
1	Ketahanan Nasional	3,60
2	Kepemimpinan	3,67
3	Wawasan Kebangsaan	4,07
4	Nasionalisme Pemuda	4,21
5	<i>Mean/rata-rata</i>	3,88 (efektif)

Tabel 5.1.: Efektivitas Tujuan Program

Dalam instrumen yang ditanyakan kepada peserta pendidikan Tannasda, di pertanyakan seberapa besar pemahaman peserta setelah mengikuti pendidikan akan dimensi-dimensi yang termasuk di dalam tujuan utama program Tannasda. Peneliti menggunakan skala Likert (skala 1-5) dalam setiap butir pertanyaan. Dengan memberikan skala penilaian Fredy Rangkuti dalam mengukur efektivitas, adalah sebagai berikut:

1,00 s/d 1,80 = sangat tidak efektif

1,81 s/d 2,60 = tidak efektif

2,61 s/d 3,40 = cukup efektif

3,41 s/d 4,20 = efektif

4,21 s/d 5,00 = Sangat Efektif

Dimensi Pemahaman peserta akan Ketahanan Nasional mendapat skor 3,6 ini menunjukkan bahwa peserta telah mendapatkan informasi yang efektif/jelas dari tujuan program Tannasda, sedangkan pada dimensi empati peserta mendapat skor 3,8. Angka ini menunjukkan bahwa selain peserta memahami tentang Ketahanan Nasional, peserta juga menganggap bahwa peningkatan pemahaman akan Ketahanan Nasional juga penting untuk dirinya. Sehingga peserta akan antusias mengikuti pendidikan yang dijalankan.

Dimensi kepemimpinan dan wawasan kebangsaan juga terjadi keefektifan dalam mengkomunikasikan program dan menarik minat peserta untuk mengikuti pendidikan, di dalam penelitian didapati dalam pemahaman akan dimensi kepemimpinan didapati skor 3,67 (efektif) dengan ketinggian empati 3,57 (efektif).

Di dalam penelitian ini juga didapati bahwa di tingkat nasionalisme pemuda, peserta mendapat informasi melebihi dari yang peserta harapkan, di dalam penelitian didapati pada dimensi pemahaman akan nasionalisme pemuda skor 4,21 (sangat efektif) dengan tingkat empati 4,1 (efektif).

Jika diambil rata-rata dalam keempat dimensi yang disajikan didapati kesimpulan bahwa dalam hal dimensi pemahaman akan tujuan program disimpulkan efektif dengan skor 3,88, artinya informasi yang diberikan kepada peserta dipahami oleh peserta, dengan tingkat empati 3,83 (efektif), hal ini dapat diartikan peserta memahami urgensi program bagi dirinya.

5.2 Efektivitas Target Pendidikan

Target pelaksanaan program ini adalah melahirkan kualitas kepemimpinan yang handal yang dapat berkiprah di dalam kepemimpinan tingkat nasional, dan memiliki Ketahanan Nasional, sebagaimana disebutkan dalam buku pedoman Tannasda :

Target program ini diharapkan akan lahir pemuda yang memiliki kualitas kepemimpinan yang handal untuk berkiprah dalam kepemimpinan nasional dan pembangunan nasional secara umum di masa mendatang, sebagai pemimpin yang berwawasan kebangsaan dan memiliki Ketahanan Nasional yang tangguh dalam bingkai NKRI.

Dalam mencapai sebuah target, identitas target harus jelas, parameter yang menjadi patokanpun harus ditentukan, agar semua parameter minimal menjadi rujukan dalam menentukan pertanyaan kepada peserta.

Hasil penelitian yang telah dilakukan:

NO	Dimensi	Indikator	Skor
1	Kepemimpinan	Handal	3,75 (EFEKTIF)
2	Kepemimpinan Nasional	Wawasan kebangsaan	3,39 (CUKUP)
3	Ketahanan Nasional	Tangguh berwawasan NKRI	3,32 (CUKUP)
	<i>mean</i>		3,49 (EFEKTIF)

Tabel 5.3.: Efektivitas target program

Dari data di atas didapati dalam dimensi kepemimpinan dengan indikator yaitu kepemimpinan yang handal, Sheila Muray menyebutkan beberapa ciri khas dari kehandalan pemimpin antara lain memiliki misi yang penting. Pemimpin adalah seorang pemikir besar, pengubah yang menciptakan masa depan, peka terhadap masalah, mengambil resiko, mengambil keputusan, bijak jika berkuasa, memiliki komunikasi efektif, membangun tim. ditanyakan juga akan pentingnya pemimpin dalam menghadapi bahaya dan komitmen

akan perkataannya. Dalam dimensi kepemimpinan dengan indikator kepemimpinan yang handal didapati skor 3,76 yang bernilai efektif. Target program dalam hal memberikan pemahaman terkait kepemimpinan dianggap efektif.

Ketika peserta diberikan pertanyaan seputar kepemimpinan nasional terutama keterlibatan dalam dunia politik atau organisasi masa besar maka didapati skor 3,39 yang berarti cukup efektif. Hal ini membuktikan bahwa efektivitas program dinilai cukup. Dr. Muladi menyatakan bahwa dalam rangka mencetak pemimpin yang berwawasan kebangsaan seorang calon pemimpin harus *melek* politik, memiliki keahlian serta dekat dengan masyarakat serta menjadi teladan di masyarakat. Salah satu salurannya adalah seorang calon pemimpin dapat melalui partai politik, ormas maupun lembaga profesi, berikut hasil dari keterlibatan peserta dalam partai politik, organisasi massa atau profesi sebagai berikut:

Pemahaman akan keterlibatan peserta dalam Partai Politik, Ormas, atau Organisasi Profesi:

Keterlibatan di dalam partai politik	3,20 (CUKUP)
Keterlibatan dalam organisasi massa besar	3,33 (CUKUP)
Organisasi profesi/profesional	3,4 (CUKUP)
Ketokohan	3,63 (EFEKTIF)
<i>Mean/rata-rata</i>	3,39 (CUKUP)

Tabel 5.4.: Efektivitas pemahaman akan kepemimpinan nasional yang berwawasan nasional.

Selanjutnya, dalam target program disebutkan tentang pemuda yang memiliki Ketahanan Nasional berwawasan kebangsaan, Wan Usman menjelaskan tentang dinamika sebuah bangsa dalam kesiapan menghadapi perubahan merupakan makna dari Ketahanan

Nasional. Erlangga Masdiana menuliskan tentang Ketahanan Nasional dalam Hastagrata, berikut hasil dari yang ditanyakan :

Kemampuan dalam menghadapi dinamika kebangsaan	3,37 (CUKUP)
Pemahaman tentang Hastagrata	3,27 (CUKUP)
Mean /rata-rata	3,32 (CUKUP)

Tabel 5.5.: Efektivitas pemahaman tentang Ketahanan Nasional

Kesimpulan dari penilaian akan target program pada peserta program adalah efektif. Hal ini menunjukkan bahwa sasaran atau target yang direncanakan oleh Kemenpora dalam program Tannasda tercapai dengan nilai yang efektif.

5.3 Efektivitas Program Pendidikan Tannasda

Seperti yang telah ditulis di atas, tujuan dan dan sasaran tidak akan tercapai tanpa ada implementasi dari tujuan atau sasaran tersebut. Dalam hal ini pendidikan Tannasda dengan kurikulum yang dibuat dan program yang telah dijalankan, apakah dirasakan efektif oleh peserta atau tidak, atau justru implementasi yang dijalankan tidak sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dalam hal ini peneliti menggunakan teori Kirkpatrick, di mana teori ini sering dijadikan acuan keberhasilan suatu program pendidikan, Kirkpatrick menyebutnya dengan empat (4) tingkat evaluasi, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Namun semakin berkembangnya ilmu evaluasi terhadap sebuah program, telah berkembang satu tingkat baru yang bernama ROI (*Return of Investment*). Setiap tingkatan memiliki metode penilaian tersendiri, dalam setiap penilaian yang menggunakan angket hanya dapat dilihat reaksi dari peserta terhadap pelatihan, karena pembelajaran, perilaku, hasil maupun ROI hanya dapat dilihat melalui observasi langsung atau wawancara, namun dalam hal ini

Kirkpatrick menyebutkan bahwa semua juga dapat diukur dengan menanyakan persepsinya terhadap perilaku, hasil maupun ROI.

Kurikulum yang diterapkan dalam Tannasda dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

Dimensi perilaku menempati tempat tertinggi dalam evaluasi. Hal ini peserta merasa perubahan perilaku dalam setelah mengikuti pelatihan di organisasi asal peserta, selanjutnya dimensi perilaku juga dirasakan oleh peserta akan munculnya keinginan untuk mengubah sebuah keadaan ke arah yang lebih baik, dan peserta merasakan adanya kompensasi atas perubahan, dalam hal ini kompensasi berupa citra maupun personal.

Perilaku yang mengalami perubahan merupakan salah satu parameter keberhasilan sebuah pendidikan, karena pada hakikatnya pendidikan merupakan adanya proses perubahan tingkah laku. Bloom dalam taksonominya menyebut hal ini dengan afeksi (perubahan sikap) dan Psikomotorik (perubahan tingkah laku).

Berikut data skor dari instrumen yang diberikan pada dimensi perubahan:

PERTANYAAN	SKOR	HASIL
Adanya perubahan setelah mengikuti pelatihan	3,33	Cukup Efektif
Memiliki keinginan untuk mengubah	4.03	Efektif
Kompensasi akibat perubahan	3,80	Efektif
Rekan anda mendapat dampak perubahan	3,66	Efektif
<i>Rata-rata/mean</i>	3,65	Efektif

Tabel 5.6.: Efektivitas dimensi perilaku

Berikut juga peneliti sajikan data tentang efektivitas Reaksi peserta dalam pendidikan

PERTANYAAN	SKOR	HASIL
Perasaan kesertaan	3,56	Efektif
Rencana jangka panjang	3,37	Efektif
Suasana pelatihan yang mendukung	2,7	Cukup.
Program yang tepat	3,36	Cukup Efektif
Materi yang relevan	3,4	Efektif
Rata-rata/mean	3,28	efektif

Tabel 5.7.: Efektivitas dimensi reaksi

Return of Investment (ROI) dalam pendidikan Tannasda dirasakan peserta dinilai kurang, dikarenakan setelah ikut Tannasda peserta belum mendapatkan nilai dari investasi waktu yang diberikan, berikut peneliti sajikan data ROI yang didapat dari penelitian:

PERTANYAAN	SKOR	HASIL
Nilai tambah personal	2,57	kurang
Nilai tambah pendapatan	2,43	kurang
Rata-rata/mean	2,5	kurang

Tabel 5.8.: Efektivitas *Return Of Investment*

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semua ranah tingkat keberhasilan sebuah pendidikan adalah efektif kecuali pada tingkat ROI, secara

keseluruhan implementasi kegiatan pendidikan ini berlangsung secara efektif, berikut disajikan data keseluruhan

	DIMENSI	SKOR	HASIL
TINGKAT 1	<i>Evaluate Reaction</i>	3,28	efektif
TINGKAT 2	<i>Evaluate Learning</i>	3,65	efektif
TINGKAT 3	<i>Evaluate Behaviour/Transfer</i>	3,70	efektif
TINGKAT 4	<i>Evaluate Result/Impact</i>	3,49	efektif
TINGKAT 5	ROI (<i>Return Of Investment</i>)	2,50	kurang
	Rata-rata/mean	3,33	Cukup efektif

Tabel 5.9.: Efektivitas program pendidikan Tannasda.

Dari data di atas, disimpulkan dari mulai kebijakan hingga implementasi, keseluruhan bersifat efektif, berikut kesimpulannya :

TUJUAN PROGRAM	3,83	EFEKTIF
TARGET PROGRAM	3,48	EFEKTIF
PROGRAM TANNASDA	3,33	CUKUP EFEKTIF

Tabel 5.10: Kesimpulan efektivitas tujuan, target, dan program Tannasda

5.4 Implementasi Kebijakan George Edward III

Kebijakan yang baik haruslah diikuti dengan implementasi yang baik. Implementasi merupakan bagian yang amat penting dari sebuah kebijakan. Dalam pelaksanaan Program Tannasda yang dilaksanakan di Kemenpora, ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan berdasar konsep George Edward III; komunikasi, sumberdaya, sikap, dan struktur birokrasi. Berikut penulis sajikan data yang di dapat dari objek penelitian sebagai berikut :

a. Komunikasi

Faktor komunikasi adalah hal yang sangat penting dalam keberhasilan dalam implementasi kebijakan, karena implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami individu-individu. Baik individu sebagai peserta maupun pelaksana. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan sedapat mungkin dikomunikasikan kepada peserta Tannasda secara tepat oleh pelaksana. Dalam wawancara dengan obyek penelitian, obyek merasa kegiatan ini sangat penting, sebagaimana dituturkan oleh Mr B:

"Setelah dijelaskan maksud dan tujuan dari Tannasda ini, saya merasa kegiatan ini sangat penting untuk bangsa kita. Kita sudah terlalu banyak digempur oleh budaya asing sehingga pemuda kita seakan tidak punya identitas."

Standarisasi program Tannasda ini juga dirasakan sudah berhasil dikomunikasikan dengan baik kepada peserta. Peserta merasa bangga dengan konsep Tannasda yang disejajarkan dengan kursus Lemhannas untuk pemuda, seperti yang dinyatakan Ms. X, dinyatakan :

"Tannasda itu sejajar loh dengan Kursus Lemhannas, cuman Tannasda itu untuk anak muda. Jadi kan mantap banget kalo kita bisa ikut Tannasda ini."

Dilihat dari tujuan program; meliputi kepemimpinan nasional dan Ketahanan Nasional, peserta juga mengemukakan pendapat tentang pemahaman yang dimiliki, dinyatakan Mr A.:

"Saya ikut Tannasda karena masa depan bangsa Indonesia ditentukan hari ini, Ketahanan Nasional sangat penting untuk menghadapi gangguan dan ancaman dari luar, juga kita bisa melihat peluang-peluang yang ada, dan di Tannasda kita-kita dikader untuk menjadi calon-calon pemimpin masa depan yang berkelas nasional, untuk bersaing di dunia internasional."

Responsibilitas maupun pemahaman peserta dapat dilihat dari data berikut. Ketika ditanyakan tentang tujuan program, khususnya pada parameter komunikasi yang disajikan oleh pelaksana terhadap peserta. Hal ini bermakna

bahwa peserta sudah memahami tujuan kebijakan yang diambil, dan peserta meresponnya, berikut data tersebut:

	DIMENSI	Skor pemahaman/responsibilitas terhadap tujuan program
1	Ketahanan Nasional	3,87
2	Kepemimpinan	3,57
3	Wawasan Kebangsaan	3,80
4	Nasionalisme Pemuda	4,10
	<i>Mean/rata-rata</i>	3,83 (efektif)

Tabel 5.11: Skor Pemahaman/responsibilitas peserta terhadap Tujuan

b. Sumberdaya :

Komponen ini meliputi jumlah staf, keahlian para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan, dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, termasuk dalam hal ini fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Dari komponen sumberdaya ini, obyek penelitian merasakan pelaksanaan program ini bermutu, hal ini seperti disampaikan oleh Mr B:

“Para narasumbernya luar biasa, kelas nasional. Saya jadi sangat antusias mengikutinya, karena mereka memang para pelaku yang terlibat dalam pentas nasional, dan up to date.”

Pelaksanaan ini juga mendapat perhatian yang baik dari obyek penelitian, obyek merasa pelaksanaan program ini cukup profesional, dinyatakan Mr. A:

"Para staf Kemempora melaksanakan dengan baik dan cukup profesional. Sifatnya kekeluargaan walaupun agak birokratis dikit, dan yang lebih penting adalah pelaksanaan berjalan cukup baik, walaupun ada beberapa pemateri yang digantikan, tapi gantinya ya, lumayan juga."

Ketika ditanyakan kepada peserta sehubungan dengan komponen sumberdaya yang menjalani program ini, berikut data yang didapat dari obyek penelitian tersebut:

	DIMENSI	Skor
1	Kapasitas/Jumlah staff pelaksana	3,62 (efektif)
2	Media komunikasi dan informasi	2,94 (cukup)
3	Keahlian para pelaksana	3,66 (efektif)
4	Sarana-prasarana	3,36 (cukup)
	Mean/rata-rata	3,39 (cukup)

Tabel 5. 12: Efektivitas sumberdaya pelaksanaan Tannasda

c. Disposisi atau Sikap

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan adalah sikap *implementor*. Jika *implementor* setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati. Namun, jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah.

Ada tiga bentuk sikap/respon *implementor* terhadap kebijakan; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program ke arah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut.

Dalam wawancara yang dilakukan terhadap obyek penelitian, peserta menyatakan bahwa mereka merasa senang dapat mengikuti acara Tannasda dan menyadari akan pentingnya acara ini, seperti yang dinyatakan Mr C:

"Saya senang mengikuti acara ini, selain banyak kenalan baru dari berbagai provinsi, saya juga mendapat banyak ilmu yang sangat langka ini, yang tidak saya dapati dari sekolah atau organisasi saya."

Pelaksana tugas dari Kemenpora juga merasakan hal yang sama, di dalam pelaksanaan Tanasda ada kebahagiaan tersendiri karena merasa dapat berbagi dengan sesama masyarakat dalam bingkai NKRI, dinyatakan oleh Mr. D:

"Saya sangat berbahagia, dapat melaksanakan program ini karena ada kebahagiaan tersendiri, yaitu dari berbagai suku, yang datang dari jauh di pelosok Indonesia, kadang beda organisasi, beda partai, menyatu dalam Tannasda, punya cita-cita Indonesia maju dan berjaya, bersatu dalam bingkai NKRI."

Responsibilitas peserta dalam merespon acara berbeda-beda, ada yang merespon cukup baik namun ada juga yang merespon negatif, hal ini dinyatakan oleh peserta Ms X:

"Kadang-kadang bête juga acaranya. habisnya banyak monolog habis, tapi ya...senang juga sih banyak informasi yang saya belum tahu. Tannasda lumayan lah..."

Respon beragam juga dirasakan peserta lain, Mr. B:

"Materi oke punya, pematerinya pinter-pinter dan kelas nasional, ya... emang begitulah kondisinya. Saya tetep semangat, walaupun beberapa teman pada ketiduran ketika materi".

Intensitas program dirasakan cukup menarik dari waktu ke waktu. Sebagian peserta menyatakan hampir setiap sesi menarik, namun ada beberapa yang merasa beberapa sesi seperti kehilangan energi, Mr C:

"Setiap sesi menarik disajikan, dengan pemateri yang baik juga, eh ada deng.. beberapa materi yang disajikan oleh pemateri yang kurang berenergi he..he.."

Sedangkan Mr. A menyatakan :

"Ya...ada bosennya juga. Cukup banyak sih, namun ditutup ke Singapur jadi happy ending deh. Untungnya juga anak-anak pada kompak sampe ke Inul Vista barengan."

Hasil kuesioner terhadap disposisi atau sikap peserta terhadap pelaksanaan Tanasda sebagai berikut seperti di tabel berikut:

	DIMENSI	Skor
1	Kapasitas/Jumlah staff pelaksana	3,62 (efektif)
2	Media komunikasi dan informasi	2,94 (cukup)
3	Keahlian para pelaksana	3,66 (efektif)
4	Sarana-prasarana	3,36 (cukup)
	Mean/rata-rata	3,39 (cukup)

Tabel 5. 13: Skor disposisi peserta terhadap pelaksanaan Tannasda

d. Komponen Birokrasi

Membahas badan pelaksana suatu kebijakan, tidak dapat dilepaskan dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan nyata dalam menjalankan kebijakan.

Keberhasilan implementasi program Tannasda yang dijalankan tidak luput dari peran birokrasi. Peserta Tannasda menyatakan bahwa birokrasi begitu mendukung kegiatan ini, dinyatakan Mr A:

"Menteri Pertahanan dan Keamanan, Purnomo Yusgiantoro serta Menteri Pemuda dan Olahraga, Andi Mallarangeng jadi pemateri Tannasda, ini kan luar biasa, ini bukti bahwa program ini penting."

Dinyatakan juga oleh Mr. C

“Kegiatan ini diselenggarakan dengan dana APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara), dan rutin. Wujud keseriusan birokrasi pemerintah dalam menjalankan program Tannasda ini.”

Berikut hasil kuesioner birokrasi terhadap implementasi kegiatan

	DIMENSI	Skor
1	Karakteristik, norma dan pola hubungan Birokrasi	3,45 (efektif)
2	Kualitas Implementasi UU/ Peraturan Menteri	3,26 (cukup)
	Rata-rata/mean	3,35 (cukup)

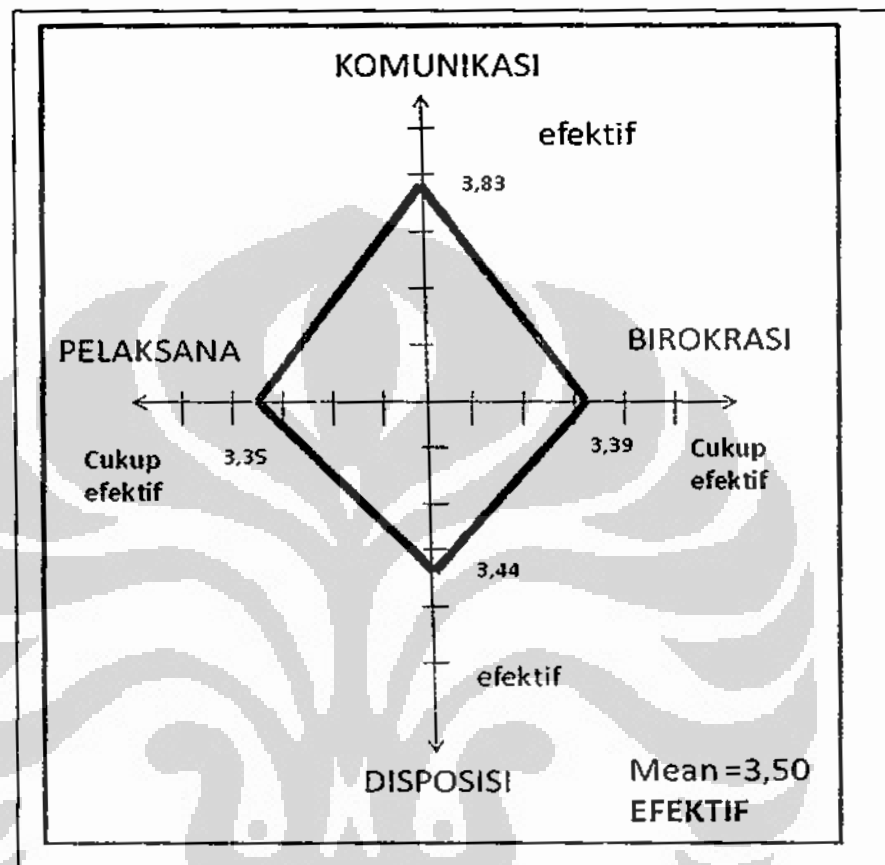
Tabel 5.14: Skor birokrasi

Dari keterangan faktor implementasi di atas dapat disimpulkan, sebagai berikut:

	Dimensi	Skor	Nilai
1	Komunikasi	3,83	EFEKTIF
2	Sikap atau disposisi	3,44	EFEKTIF
3	Pelaksana	3,39	CUKUP
4	Birokrasi	3,35	CUKUP
	Rata-rata	3,50	EFEKTIF

Tabel 5.15: Simpulan Penilaian peserta terhadap Implementasi Kebijakan (George Edward III)

Lebih lanjut, jika dibuat grafik, maka implementasi kebijakan program Tanansda memiliki nilai **3, 50** yang berarti EFEKTIF (Rangkuti, 2000).



Gambar 5.16: Implementasi kebijakan menurut George Edward III.

5.5 Program Tannasda dalam Analisis SWOT

Program yang dijalankan dalam rangka memberikan pemahaman kepada pemuda khususnya mengenai Ketahanan Nasional tentunya diharapkan ke depan lebih baik, dalam rangka membuat sebuah program tersebut meningkat mutunya diadakan analisis terhadap permasalahan yang terjadi, peneliti menggunakan analisis SWOT. Dalam rangka mencari Kekuatan (*Strength*), Kelemahan (*Weakness*) Peluang (*Opportunity*) maupun Ancaman (*Threat*), selanjutnya setelah dianalisis dapat diberikan masukan kepada pelaksana Tannasda pada pelaksanaan lanjutan. Dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan nama informan

yang sebenarnya, dikarenakan permintaan dari informan. Penelitian ini melalui wawancara yang mendalam (*indepth research*) kepada *stakeholders* program Tannasda.

5.5.1 Kekuatan (*Strength*) Program Tannasda

Keunggulan program Tannasda yang dilakukan Kemenpora adalah :

1. Narasumber yang bermutu.

Narasumber adalah media yang menjembatani antara konsep yang tertulis dengan peserta sebagai penerima, dalam hal ini *transfer knowledge* menjadi sangat penting, kapasitas pemateri membuat peserta menjadi antusias mengikuti acara, sebagaimana pendapat Ms.X

"Saya senang sekali mengikuti Tannasda, karena selain bertambah wawasan, teman yang lebih menarik dari Tannasda ini pematerinya luar biasa dari mulai menteri hingga para pemateri yang luar biasa berkelas internasional."

Hal tersebut juga dikuatkan oleh Mr A:

"Kekuatan dari Tannasda itu adalah narasumbernya, yang mantap dan berkelas, jarang-jarang mengikuti acara seperti ini, kita seperti mendapat percepatan dalam pemikiran dan sikap."

2. Peserta adalah dari seluruh daerah NKRI.

Peserta program diikuti oleh hampir seluruh perwakilan wilayah Indonesia, dan ternyata berdasarkan persepsi peserta ini menjadi ruh dari pendidikan ini, bahwa dalam rangka meningkatkan wawasan kebangsaan adalah meningkatkan persaudaraan sesama bangsa di wilayah NKRI, hal ini disampaikan Mr C:

"Dengan hadirnya peserta dari berbagai daerah, saya merasa wawasan kebangsaan saya meningkat walaupun belum diberi materi apa-apa."

Hal senada dikuatkan oleh Mr B:

"Jarang sekali saya menyanyikan Indonesia Raya sampai merinding seperti ini, karena bernyanyi bersama saudara-saudara setanah air dari Sabang sampai Merauke, dan kami adalah orang-orang yang diundang di tempat terhormat ini."

3. Dana dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara)

Program Tannasda sudah selayaknya menjadi prioritas negara dalam rangka membentengi pertahanan Negara dengan memberikan pemahaman kepada generasi muda sebagaimana diungkapkan oleh Ms Y:

"Sudah selayaknya pemerintah memberikan dana untuk Tannasda, karena ini merupakan pagar nasional kita, mungkin pondasi juga boleh, anggaran APBN harus jelas, dari pada buat program yang gak jelas, lebih baik ke Tannasda."

Dari pemikiran beberapa peserta mereka juga merasakan pentingnya belajar tentang Ketahanan Nasional, namun terkendala masalah biaya, dengan adanya anggaran dari APBN kegiatan ini dapat terlaksana, seperti di sebutkan Mr B:

"Saya dari daerah yang berbatasan dengan negara lain, ingin sekali saya belajar tentang Ketahanan Nasional dan wawasan nusantara, namun di mana? Dan pasti mahal, syukurlah ada Tannasda yang dibiayai negara."

4. Program Rutin Kemenpora.

Program Tannasda memang hanya diikuti oleh sedikit pemuda, namun karena pemuda peserta program adalah pemuda pilihan dan program dilakukan rutin dan berkesinambungan maka peserta yakin suatu saat nanti, akan berdampak pada keseluruhan pemuda di tanah air, seperti pernyataan Mr C:

"Angkatan empat ini memang hanya berjumlah 47 orang, namun kami insya Allah adalah pemuda yang aktif di organisasi dan program Tannasda akan sampai ke daerah-daerah."

5.5.2 Kelemahan (*Weakness*) Program Tannasda

Dalam rangka mengoptimalkan program yang berjalan, maka dalam analisis kita mencari titik lemah atau kekurangan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan pelajaran untuk perbaikan pendidikan selanjutnya.

Dalam wawancara yang peneliti lakukan didapati beberapa kelemahan dari program yang dijalankan Kemenpora :

1. Metode yang monolog.

Pendidikan Tannasda dilakukan cenderung monolog, padahal dalam rangka mengeksplorasi pikiran peserta dibutuhkan dialog, bahkan simulasi yang membuat peserta lebih memahami apa yang disampaikan, hal ini tertuang dalam petikan wawancara dengan Mr B.

"...namun sangat disayangkan pemateri sering berbicara monolog, kita seperti digiring pemikirannya, seperti mengikuti seminar dilanjutkan dengan seminar lagi."

Hal senada juga dikuatkan dengan pernyataan, Ms X. yang menyatakan:

"Iya sih, kadang-kadang bosan, karena monolog, untung saya bawa Blackberry, jadi pembicara ngomong ya..saya bisa browsing dan chatting. Habis mau gimana lagi?"

2. Waktu terlalu singkat

Sebagian peserta juga menganggap pendidikan terlalu singkat, mengingat banyaknya persoalan yang dibahas. Mr. C menyatakan :

"Banyak sekali persoalan yang dibahas, kurikulum terlalu padat, terkadang satu materi belum tuntas sudah bahas yang lain lagi. Ya, saya pikir waktunya terlalu singkat."

Pendapat akan singkatnya waktu juga dikuatkan oleh Ms. X, dinyatakan:

"Kayaknya baru kemarin, tapi sudah berlalu gak terasa, sebentar sekali waktunya, belum tuntas loadingnya, sudah habis. Next time lebih lama lagi dong!"

3. Tidak ada kejelasan tindak lanjut.

Pendidikan Tannasda menggunakan dana negara yang tidak sedikit, peserta yang mengikuti program ini menantikan tindak lanjut. Namun dari Kemenpora belum ada kejelasan akan tindak lanjut, peserta sangat menyayangkan ketidakjelasan ini, Mr. A menyatakan:

"Tannasda pakai uang rakyat, kami datang jauh-jauh tentunya dengan harapan besar. Apalagi yang mengundang kementerian, hingga saat ini belum ada tindak lanjut, kamipun sudah

berkomunikasi dengan angkatan 1, 2, dan 3 belum juga ada kejelasan”

Di dalam buku pedoman Tannasda, kurikulum Tannasda sama dengan Lemhannas. Tannasda adalah Lemhanas untuk pemuda, namun tindak lanjutnya tidak jelas, Ms. C menyatakan:

“Katanya Tannasda ini setara dengan Lemhannas. Lemhannas untuk pemuda, kok setelah program tidak ada tindak lanjut, kalau lulusan Lemhanas disegani kale. Bisa lebih dipake di daerah asal, nanggung neh.”

4. Konsep bagus, peserta kurang berkualitas dan transparan dalam perekrutan.

Tannasda memiliki konsep yang baik, namun sebagus apapun konsep jika pelaksanaannya kurang kredibel, maka konsep tersebut tidak akan optimal.

Hal tersebut disampaikan oleh informan, bahwa peserta tidak jelas perekrutannya bahkan banyak yang ditunjuk saja.

Seperti penuturan Mr. A

“Gak tahu saya ditunjuk aja, karena gak ada teman-teman yang bias,akhirnya saya yang jalan ke Jakarta. Saya ditelepon dari Jakarta (Menpora) sehari sebelum pelaksanaan.”

Penuturan Ms Y:

“Ya kebetulan saya pernah ketemu pejabat Dispora terus saya ditelepon suruh ikut. Dijanjikan ke Australia tiga hari, makanya saya mau. Gak tahuya hanya Singapur.”

Penuturan Mr B: juga mensinyalir adanya perekrutan yang kurang terprogram rapi.

“Saya disuruh mewakili X (Mr. B menyebut sebuah provinsi), padahal saya tinggal di Jakarta. Katanya untuk memenuhi kuota. Sebenarnya saya tidak enak, tapi ya..bagaimana. Ingin juga melihat rekan-rekan dari daerah lain.”

5. Tidak adanya penyebaran konsep yang baku terhadap konsep Tannas.

Program Tannasda banyak diadopsi di daerah-daerah namun dirasakan belum adanya penyebaran konsep yang baku, pembicara atau pemateri tidak memiliki *rule* yang jelas tentang Tannasda, seharusnya peserta yang sudah

ikut Tannasda tingkat nasional memiliki semacam *license* untuk meneruskan konsep Tannas ke daerah. Hal ini terungkap dari Ms. Y:

"Daerah juga melaksanakan Tannasda sama seperti kita, namun pembicaranya entah dari mana. Mestinya kan kita sebagai kader daerah dilibatkan juga, apalagi kalau sudah lulus Tannasda ini."

Mr B menyatakan :

"Seharusnya alumni Tannasda tingkat nasional mendapat license untuk mengisi tingkat daerah, pemateri yg belum dapat license dilarang menjadi pembicara inti tentang Tannasda (di daerah)".

6. Koordinasi antar lembaga yang masih lemah.

Lemahnya koordinasi antar lembaga dirasakan oleh beberapa peserta, seperti ungkapan Mr. B berikut:

"Payah juga nih Kemenpora. Masa sampai H-1 kita belum tahu berangkat atau tidak ke Singapura. Bukan masalah ke luar negrinya, tapi kan kita perlu persiapan mental bertemu dengan Dubes dan Kementerian Pemuda Singapura. Gak mungkin kan kalo kita datang dan bengong-bengong aja."

Hal senada juga diungkapkan Ms. Y:

"Wuh, parah neh Menporu (Kemenpora), gak ada koordinasi banget. Banyak acara kosong, katanya mau diisi menteri-menteri, ternyata hanya Eselon 1 aja. Menpora aja Cuma datang sebentar di pembukaan. Kayak anak tiri banget kitu. Padahal Purnomo (Menhankam RI) aja ampe acara selesai saat pembukaan kemaren."

Juga komentar Ms. X:

"Gila, gue dateng dari ... (menyebutkan provinsi asal) ke Singapura, Dubesnya gak ada. Masa kita gak ditemuin dia sih. Sesibuk apapun dia, mestinya hormati kita dong. Kita kan dari seluruh wilayah Indonesia. Parah neh koordinasinya."

5.5.2 Peluang (*Opportunity*) Tannasda

Dalam rangka mengembangkan diri, analisis peluang sangat dibutuhkan, dengan membaca peluang, akan menjadi tantangan demi memacu diri akan lebih optimal, berikut beberapa peluang yang bisa diterapkan pada program Tannasda

1. Tannasda tingkat Provinsi/Kabupaten/Kota

Gaung Tannasda tingkat nasional sudah sampai di daerah, menjadi sebuah peluang bagi Kemenpora untuk menyambutnya, dalam rangka *knowledge transfer* dan bersama-sama memahami pentingnya Ketahanan Nasional. Seperti diungkapkan Mr. C

"Saya bertemu Bupati dan melapor tentang kegiatan Tannasda di Jakarta, Bupati langsung bertanya, kapan-kira-kira diadakan di daerah kita? Pemda siap dukung."

Mr. A juga menyatakan :

"Teman-teman saya bertanya jika di daerah diadakan Tannasda tingkat provinsi kira-kira siapa yang menjadi narasumber?. Seharusnya kita diundang untuk mengisi."

2. Terciptanya kerja sama dengan luar negeri.

Indonesia adalah bagian dari dunia, Ketahanan Nasional terkadang bukan hanya untuk kepentingan negara Indonesia saja namun juga dengan negara luar, Karena banyak negara lain memiliki banyak aset di Indonesia, jadi mereka sangat berkepentingan. Indonesia yang damai dan kokoh, seperti disampaikan pengamat Mr. C:

"Bisa saja Indonesia bekerjasama dengan Jepang karena aset dan pangsa pasar mereka banyak di sini, atau dengan Singapura dan Malaysia, jika negara kita kacau saya yakin mereka juga takut berdampak kepada mereka, kita bisa buka hubungan kerja sama dalam Tannas."

3. Menjadi mitra dengan lembaga lain dalam meluncurkan produk.

Ketahanan Nasional merupakan pondasi bangsa ini, jika demikian selayaknya seluruh bangunan yang ada di Negara Indonesia harus berdasar kepada perspektif Ketahanan Nasional, salah satu contohnya pembuatan film

nasional, hendaknya mengacu pada konsep Ketahanan Nasional, atau produk-produk lain seperti tempat-tempat pariwisata, media dan lain-lain. Mr. D menyatakan:

"Tannas itu kan Hastagrata, jadi semua nya mengacu kepada Tannas, jangan sampai kita buat produk, misalnya wisata tetapi ideologi dan tatanan sosial kita hancur, kita hanya jadi kuli seperti di Bali, atau buat film setan-setan gitu masyarakat kita jadi percaya tahayul dan penakut, sudah saatnya ada lembaga Tannas yang dilindungi Undang-Undang untuk menentukan kelayakan sebuah produk."

Hal senada disampaikan juga oleh peserta Mr. B, dinyatakan:

"Tannas itu penting loh...tanggung jawab semua anak bangsa. Di manapun kita, profesi apapun, dari lembaga manapun harus melek Tannas, jadi bagi lembaga lain, saya pikir tuh wajib menyelenggarakan pelatihan atau seminar Tannas."

5.5.3 Ancaman (*Threat*) Tannasda Kemenpora

1. Tannasda dianggap seperti doktrin P4 (Peedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila) ala Orde Baru.

Pola pendidikan yang monoton serta seragam masih menjadi trauma bagi para pemuda, mereka teringat akan doktrin Penataran P4 ala orde baru. Pengamat masalah kepemudaan, Mr. D. menyatakan bahwa pola-pola penyeragaman, doktrinisasi harus disikapi hati-hati, dikhawatirkan pola-pola Orde Baru akan muncul kembali, Mr. M menyatakan:

"Pola-pola pelatihan seperti ini seakan menghidupkan pola lama seperti P4 nya Orde Baru, cobalah menggunakan pola-pola yang lebih menarik dan dialogis".

2. Pelaksanaan Tannasda dari dana APBN di Kemenpora.

Pendidikan Ketahanan Nasional untuk Pemuda dibiayai sepenuhnya oleh APBN, diharapkan uang rakyat digunakan seefektif mungkin, ketidakefektifan bisa membuat negara akan mempertimbangkan program tersebut, seperti

Dalam rangka memperbaiki mutu Tannasda ke depan, perlu dibuat rancangan strategi sebagai masukan kepada Kemenpora terutama pada program Tannasda, yang disesuaikan melalui 4 strategi yaitu strategi SO, ST, WO, WT.

Berikut beberapa usulan yang didapat dalam rangka meningkatkan mutu Tannasda yaitu:

1. Mencetak narasumber tingkat daerah, mengadakan semacam *Trainer of Trainer (TOT)* dengan spesifikasi peserta adalah alumni dari Tannasda.

Kebutuhan akan Ketahanan Nasional sangat tinggi apalagi di era globalisasi seperti sekarang ini. Melakukan pelatihan pertahun hanya sekitar 25 hingga 50 orang, jika dibandingkan dengan jumlah pemuda yang hampir mendekati 30 juta tentunya sangat jauh sekali. Sementara itu tingkat kebutuhan akan Tannasda di daerah sudah sangat dibutuhkan. Hal tersebut ditandai dengan diselenggarakannya di beberapa daerah program pendidikan Tannasda tingkat Provinsi dengan dana APBD namun sayang, dengan konsep yang tidak seragam.

Untuk itu, agar memiliki prespektif yang sama tentang Ketahanan Nasional alangkah lebih baiknya jika Kementerian Pemuda dan Olahraga yang memiliki kewenangan dalam hal memfasilitasi pemuda dalam hal kesadaran pemuda menjadi pelopor tentang kesadaran akan pentingnya Ketahanan Nasional. Untuk itu salah satu cara efektif adalah menduplikasi program menjadi program Tannasda berbasis lokal, yang memiliki kriteria dan standarisasi tertentu agar bisa diukur pada suatu saat nanti.

Salah satu nya adalah mengadakan pelatihan seperti *Trainer of Trainer (TOT)* dengan hasil Kemenpora memberikan lisensi, sertifikikasi dan memberikan wewenang mata mata ajar tertentu kepada orang yang *certified*. Dalam prespektif Tannas, hal ini adalah wajar, karena dibutuhkan keseragaman konsep bukan keragaman konsep. Namun memberi peluang kepada narasumber lain seperti tokoh masyarakat atau akademisi dalam mengisi mata ajar lain yang bukan inti.

2. Membahas isu-isu global kepada peserta, bukan hanya isu-isu berwawasan nasional namun juga internasional.

Indonesia adalah bagian dari dunia, cara pandang terhadap sesuatu sangat menentukan visi seseorang. Peserta Tannasda adalah pemuda pilihan yang tentunya di

dalam pemuda pilihan tersebut terkandung potensi yang luar biasa yang tidak dimiliki oleh pemuda lain. Untuk itu tugas pelaksana membuka wawasan peserta, jika Indonesia ingin dihargai di dunia Internasional tentunya harus berpikir global bukan berpikir lokal. Istilah “berpikir global, kerja lokal” bisa dijadikan semangat bagi pemuda, berpikir global untuk menjadikan Indonesia sebagai negara yang disegani di dunia dengan pekerjaan membenahi masalah lokal di dalam negeri.

Isu-isu global antara lain; isu perampasan hak tanah Palestina, isu-isu kemanusiaan, isu-isu hak asasi, isu potensi alam dan kerusakannya. Hal ini dilakukan misalnya dengan cara mengikuti debat internasional, mengisi jurnal-jurnal internasional, pembuatan web berkelas internasional, dan misi-misi kemanusiaan internasional.

Karena isu yang mau dibawa adalah isu global, tentunya peserta pelatihan ke depan haruslah memiliki kemampuan global yaitu Bahasa Inggris, untuk itu parameter peserta Tannasda adalah peserta yang memiliki kemampuan Bahasa Inggris dengan standar TOEFL (*Test of English as Foreign Language*) tinggi.

3. Mengoptimalkan dana APBN, mengadvokasi tambahan dana dan bisa juga bekerja sama dengan daerah menggunakan APBD.

Hutang Negara Indonesia yang semakin meningkat terhadap negara lain membuat pemerintah harus ekstra ketat dalam membelanjakan anggarannya (APBN). Oleh karena itu, anggaran yang ada hanya diperuntukkan melakukan kegiatan-kegiatan yang jelas, efektif, dan efisien.

Jika penambahan dana dalam melaksanakan kegiatan Tannasda tidak lagi memungkinkan dari APBN, maka perlu usaha-usaha baru dalam menyediakannya. Cara yang dapat ditempuh adalah dengan melakukan advokasi ke daerah-daerah agar terdapat sinergi yang simbiosis mutualisme dengan pengembangan APBD di daerah.

Jika hal ini terwujud maka pelaksanaan Tannasda tidak lagi menjadi permasalahan pusat semata, namun bias juga tercipta peluang-peluang baru dalam pembiayaannya. Kerja sama dengan pihak swasta (sebagai sponsor kegiatan) juga bukan suatu hal yang negatif. Selama demi untuk kepentingan bangsa, kerja sama antar organ masyarakat sangat dibutuhkan.

4. Menggunakan multi metode, jangan terpaku dengan model monolog.

Meskipun metode yang dipakai dalam pelaksanaan Tannasda adalah pendidikan yang cenderung monolog-perlu digunakan metode lainnya yang dapat meningkatkan rangsangan keikutsertaan peserta. Hal ini perlu dilakukan agar program ini dapat berjalan dengan lebih efektif.

Penggunaan multi media, misalnya, juga dengan ajang diskusi kelompok dan dialog terbuka, bisa menjadi *added value* dalam pelaksanaan Tannasda. Menjadi sebuah program yang dialogis dan dinamis, adalah harapan setiap peserta Tannasda, karena dapat meningkatkan daya serap dan menghindari kesan indoktrinasi yang menjadi trauma tersendiri bagi para pemuda.

5. Menambah jumlah waktu pelaksanaan dan disesuaikan dengan daya serap peserta.

Permasalahan Ketahanan Nasional adalah masalah yang kompleks, ditambah lagi dengan masuknya dampak globalisasi ke Indonesia. Permasalahan yang dihadapi bangsa-sehubungan dengan Ketahanan Nasional-menjadi lebih kompleks dan sangat dinamis. Hal ini hanya dapat ditangkal, jika program Tannasda dapat berjalan dengan baik melalui pemaparan yang komprehensif dan menyeluruh. Oleh karena itu ketersediaan waktu sangat dibutuhkan demi tercapainya tujuan tersebut.

Pelaksanaan Tannasda yang sekitar dua pekan dirasakan sebagian peserta sangat terbatas. Hal ini dikarenakan para peserta dari seluruh provinsi di Indonesia, yang memiliki permasalahan beragam dan kompleks sesuai dengan daerah mereka masing-masing. Oleh karena itu urun rembug dengan waktu yang cukup dalam ajang Tannasda ini bisa menjadi obat bagi mereka; pemuda peserta Tannasda daerah, sehingga ketika mereka kembali ke daerah asal, mereka bisa memberikan pencerahan bagi rekan-rekan dan masyarakat di daerah mereka.

6. Sistem rekrutmen yang jelas, transparan demi menjaga kredibilitas Tannasda.

Akuntabilitas dan transparansi menjadi dua hal utama dalam era keterbukaan saat ini. Terlebih efek katalisator dari era reformasi memaksa setiap organ pemerintahan untuk lebih terbuka dan transparan dalam melaksanakan program-programnya.

Tannasda menggunakan uang rakyat melalui APBN, artinya diperlukan transparansi dan akuntabilitas yang baik agar tercipta kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan-dalam hal ini Tannasda dan Kemenpora RI.

Maka dari itu, transparansi harus dimulai dari awal. Dalam hal Tannasda, transparansi harus diawali dengan sistem rekrutmen yang terbuka dan transparan. Gunakan semua media yang ada; surat kabar, media *online*, radio, televisi, maupun birokrasi hingga ke tingkat daerah. Hal ini untuk menghindari kesan tertutupan program ini dan kesan negatif lainnya.

7. Membuat konsep yang memandu jalannya program Tannasda di daerah.

Tannasda tingkat nasional juga sebaiknya didukung dengan pelaksanaan Tannasda tingkat daerah. Hal ini perlu dilakukan agar terjadi sinergi yang positif antar lembaga-Kemempora RI dengan Dispora (atau lainnya di daerah). Sinergi yang positif ini dapat diciptakan jika Kemempora RI bisa memberikan masukan berharga (arahan) dalam pelaksanaan Tannasda di daerah.

Pengalaman penyelenggaraan Tannasda tingkat nasional yang dilakukan Kemempora RI, menjadi masukan yang berharga bagi pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan Tannasda di daerah mereka.

8. Mengefektifkan kegiatan hingga publikasi di media nasional.

Publikasi kegiatan menjadi hal yang pokok dalam rangka peningkatan citra dan *information sharing* kepada masyarakat. Dengan demikian pemasangan iklan-bisa berupa foto kegiatan-menjadi hal penting dalam hal ini. *Tak kenal maka tak sayang*, dengan demikian Kemempora perlu melakukan usaha yang keras mengenalkan program Tannasda kepada masyarakat. Media massa akan sanggup menjawab hal ini.

9. Meningkatkan kepercayaan publik, dengan membuat profil lulusan Tannasda yang berhasil.

Hingga saat ini sudah lebih dari seratus alumni Tannasda Kemempora RI. Namun demikian, masyarakat belum banyak mengenal mereka, apalagi mengetahui kiprah mereka di pentas nasional. Langkah yang dapat dilakukan pemerintah dalam mengenalkan para alumni akan menjadi nilai tambah dalam rangka 'ekspansi' Tannasda di saat datang.

Jadi, Kemempora perlu menjembatani pengenalan alumni Tannasda yang berhasil di kiprah nasional, setidaknya menyediakan perhatian khusus agar tercipta alumni yang dapat dikenal oleh masyarakat.

10. Melakukan *positioning* yang jelas dengan P4, melakukan *brand image*.

Cara pembelajaran yang monolog menjadikan Tannasda seperti pelatihan P4 di masa lalu. Hal ini perlu dihindari mengingat daya kritis pemuda semakin tinggi dan hanya akan membungkam potensi pemuda peserta Tannasda.

Oleh karena itu perlu ada batasan yang jelas antar keduanya-Program P4 dan Tannasda- sehingga masyarakat, terutama pemuda dapat menentukan sikap dan menjadi *sales* tersendiri mengenai pelaksanaan Tannasda ini.

11. Menjelaskan kepada publik akan urgensi Tannasda yang dilakukan Kemenpora.

Seperti telah dijelaskan di atas, Ketahanan Nasional adalah hal utama dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Jadi, masyarakat perlu memahami akan pentingnya Ketahanan Nasional, terutama program Tannasda mengingat potensi yang besar yang dimiliki pemuda sebagai unsur penting dalam masyarakat.

Masalah Ketahanan Nasional adalah masalah bersama, bukan hanya masalah pemuda. Hal ini perlu diberikan penyadaran juga kepada masyarakat tentang pentingnya Tannasda. Penyadaran kepada masyarakat hanya dapat dilakukan jika pemerintah-dalam hal ini Kemenpora RI-bisa lebih agresif dalam melakukan promosi (iklan atau menjadi nara sumber).

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan penelitian di atas, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan saran sebagai berikut:

6.1 Simpulan

Program Ketahanan Nasional untuk Pemuda yang berlangsung sejak tahun 2007 di Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia memiliki nilai efektif (Rangkuti, 2009) dengan perincian: Tujuan Program Efektif (3, 83). Target program bernilai Efektif (3, 48) dan Program Tannasda Cukup Efektif (3, 33).

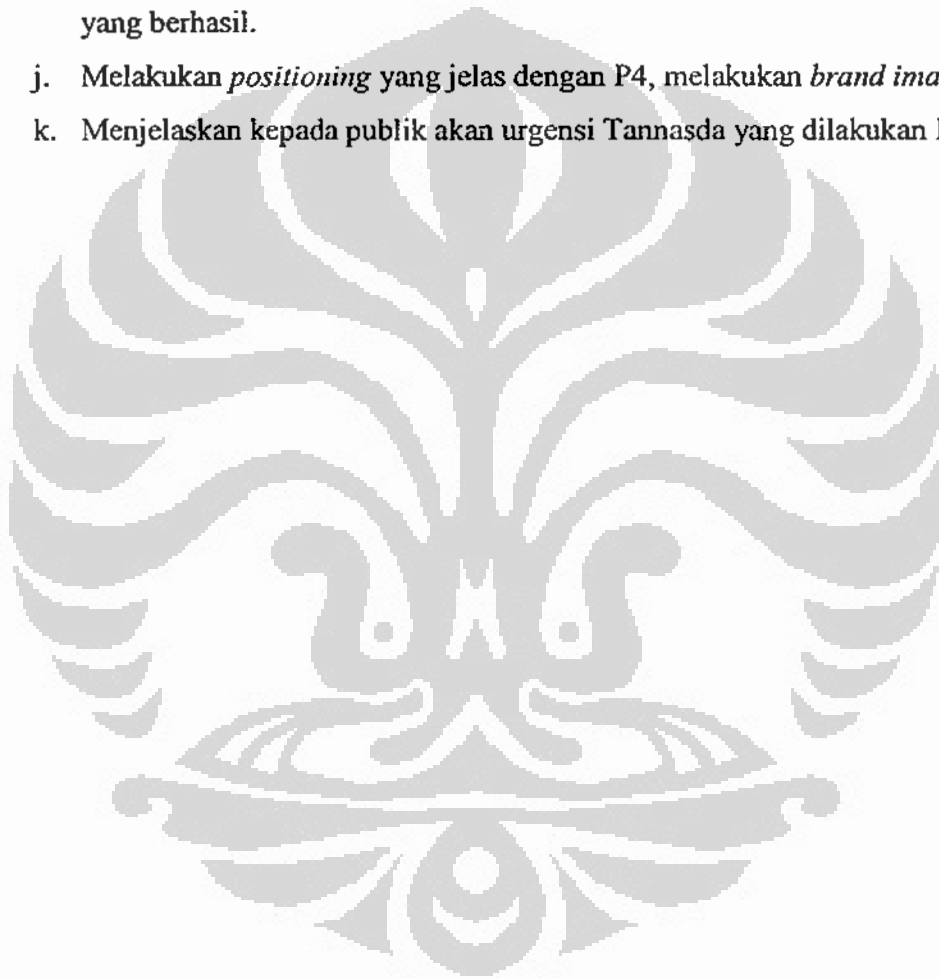
Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk pengoptimalan pelaksanaan Tannasda Kemenpora RI dengan mengacu analisis SWOT adalah dengan; memaksimalkan kekuatan (*Strength*) pelaksanaan program Tannasda, meminimalisasi bahkan meniadakan kelemahan (*Weakness*) pelaksanaan program, memanfaatkan kesempatan/peluang (*Opportunity*) yang ada, dan mewaspadaikan Ancaman (*Threat*) pada pelaksanaan program Tannasda.

6.2 Saran

Dalam rangka memberikan solusi bagi permasalahan yang ada di program Tannasda maka didapat rancangan strategi sebagai saran dari penulis yang di dapat dari analisis SWOT, saran peneliti yaitu :

- a. Mencetak narasumber tingkat daerah, mengadakan semacam *Trainer of Trainer* (TOT) dengan spesifikasi peserta adalah alumni dari Tannasda.
- b. Membahas isu-isu global kepada peserta, bukan hanya isu-isu berwawasan nasional namun juga internasional.
- c. Mengoptimalkan dana APBN, mengadvokasi tambahan dana dan bisa juga bekerja sama dengan daerah dengan dana-dana APBD.
- d. Menggunakan multi metode, jangan terpaku dengan model monolog.

- e. Menambah jumlah waktu pelaksanaan dan disesuaikan dengan daya serap peserta
- f. Sistem rekrutmen yang jelas, transparan dan menjaga kredibilitas Tannasda.
- g. Membuat konsep yang memandu jalannya program Tannasda di daerah.
- h. Mengefektifkan kegiatan hingga publikasi di media nasional.
- i. Meningkatkan kepercayaan publik, dengan membuat profil lulusan Tannasda yang berhasil.
- j. Melakukan *positioning* yang jelas dengan P4, melakukan *brand image*.
- k. Menjelaskan kepada publik akan urgensi Tannasda yang dilakukan Kemenpora



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Zulfikar. (editor). *Menapaki Perjalanan Bangsa. Catatan 80 Tahun Tokoh Nasional*. Jakarta: Lembaga Jangka Indonesia-Kemenpora RI.
- Asnawi, S. (1999). *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: -
- Bramley, Peter (1996). *Evaluation Training Effectiveness: Benchmarking Your Training Activity Against Best Practice*. London: Mc Graw-Hill.
- Bacal, Robert. (2001). *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Cahyono, Tri Bambang. (1995). *Pengadaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWI.
- Cherrington, David J. (1995). *The Management of Human Resource*. New Jersey: Simon and Shuster Company.
- Creswell, John W. (2003). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Cribbins, J. James. (1981) *Leadership, Strategies for Organizational Effectiveness*. New York: Amacom, 135 Wett.
- Craig, Robert, L. (editor) (1996). *The Assorted Training and Development Handbook: A Guide to Human Resource Development*. New York: Mc, Graw-Hill.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2003). *The New Public Service: Serving not Steering*. New York: Armonk.
- Dessler, Garry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia (7th ed.)*. Terjemahan oleh Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.
- Donaldson, Les, dan Scannel, Edward E. (1993). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* terjemahan oleh Moh. Ya'kub Suyuti dan Eno Syafrudin. Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Dugan, Laird, (1982). *Approaches to Training and Development*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Francis, J.B., Bork, C.E. & Carstens, S.P. (1979). *The Proposal Cookbook: A Step by Step Guide to Dissertation and Thesis Proposal Writing* (3rd ed.). New York: Action Research Associates.

24	Anda memiliki kemampuan dalam menghadapi Dinamika kebangsaan yang selalu berubah?	1-2-3-4-5
25	Anda memiliki pemahaman tentang Hastagatra, Trigatra (lokasi, keadaan alam, kekayaan alam) dan Pancagatra (ipoleksosbudhankanmas)?	1-2-3-4-5

TENTANG SEPUTAR PROGRAM DIKLAT

X	URAIAN	PENILAIAN
1	Perasaan Anda ketika mengikuti TANNASDA (1=negatif, 5=positif)?	1-2-3-4-5
2	Apakah ketika mengikuti program tergambar rencana jangka panjang yang hendak Anda lakukan?	1-2-3-4-5
3	Suasana pelatihan sangat mendukung program?	1-2-3-4-5
4	Program yang disajikan tepat?	1-2-3-4-5
5	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan Anda?	1-2-3-4-5
6	Anda merasakan peningkatan kompetensi?	1-2-3-4-5
7	Telah terjadi perubahan sikap setelah mengikuti Tannasda?	1-2-3-4-5
8	Penambahan pengetahuan setelah mengikuti Tannasda?	1-2-3-4-5
9	Pemateri yang handal disajikan di dalam pelatihan?	1-2-3-4-5
10	Metode yang digunakan tepat?	1-2-3-4-5
11	Terjadi perubahan di dalam organisasi Anda karena ilmu yg didapat di Tannasda?	1-2-3-4-5
12	Anda memiliki keinginan untuk mengubah?	1-2-3-4-5
13	Anda mendapatkan kompensasi sosial (lebih dihargai) setelah mengikuti Tannasda?	1-2-3-4-5
14	Rekan-rekan Anda merasakan dampak perubahan yang Anda bawa ke organisasi Anda setelah ikut Tannasda?	1-2-3-4-5
15	Dampak positif terhadap organisasi?	1-2-3-4-5
16	Meningkatkan kemampuan mengejar tujuan organisasi?	1-2-3-4-5
17	Mengurangi permasalahan yang terjadi di organisasi Anda?	1-2-3-4-5
18	Apakah Anda dapat mengurai persoalan dan mampu memetakannya?	1-2-3-4-5
19	Anda lebih dihargai/meningkat kapasitas dlm jenjang kepangkatan (misalnya biasa mejadi pembicara lokal-nasional)?	1-2-3-4-5
20	Bayaran Anda lebih besar dari biasanya?	1-2-3-4-5
21	Pemahaman Anda terhadap TUJUAN PROGRAM TANNASDA?	1-2-3-4-5
22	Apakah tujuan Tannasda sudah sesuai dengan permasalahan bangsa?	1-2-3-4-5
23	Pemahaman Anda terhadap TARGET TANNASDA yaitu mencetak pemuda berjiwa pemimpin yang berwawasan Nasional?	1-2-3-4-5
24	Apakah target yang ditetapkan sudah sesuai?	1-2-3-4-5
25	Jika Anda diminta menilai, seberapa efektif program tannasda yang dilakukan Kemenpora?	1-2-3-4-5

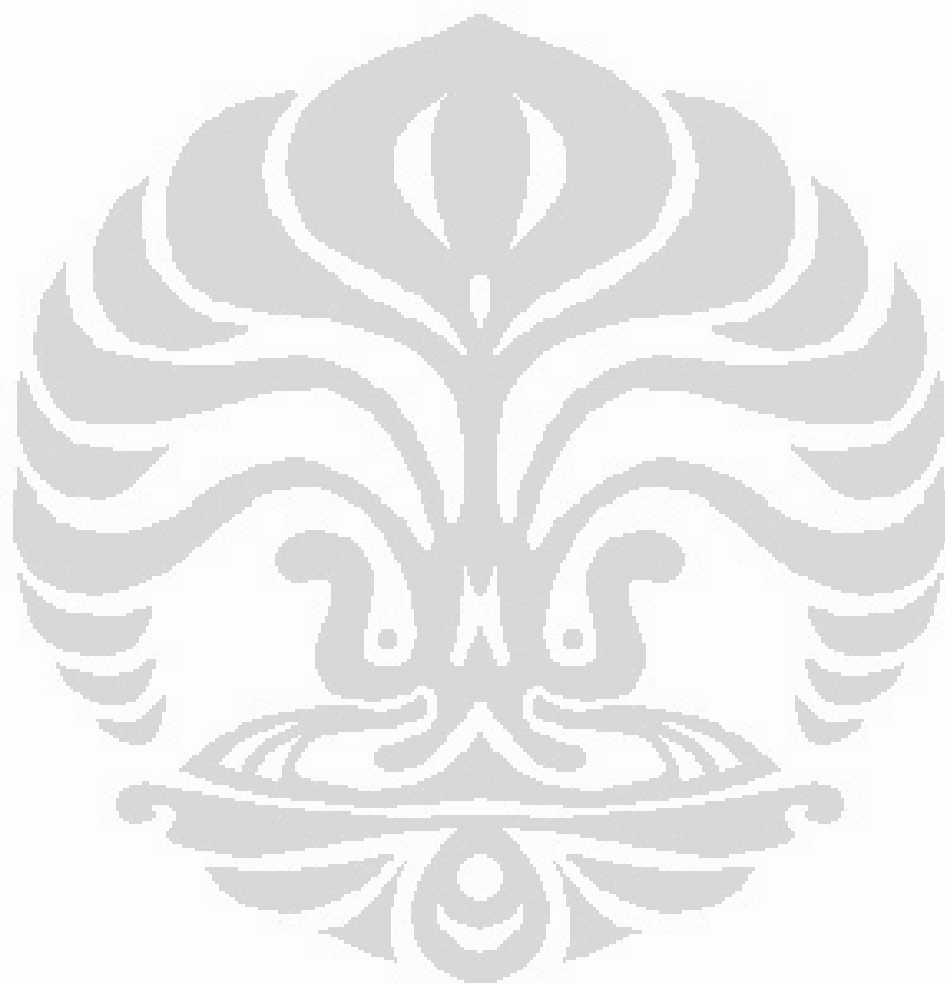
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN

26	Dalam komponen sumber daya, apakah jumlah staf pelaksana Anda rasakan sudah tepat terhadap suksesnya program?	1 -2 -3 - 4 -5	Sumber daya
27	Pelaksana adalah yang ahli di bidangnya dan kompeten?	1 -2 -3 - 4 -5	Sumber daya
28	Media komunikasi dan informasi yang mendukung program?	1 -2 -3 - 4 -5	Sumber daya
29	Sarana dan prasarana yang mendukung program?	1 -2 -3 - 4 -5	Sumber daya
30	Selama pelaksanaan Program Anda merasa senang?	1 -2 -3 - 4 -5	Sikap
31	Peserta merasa mendapat arahan dalam melaksanakan program?	1 -2 -3 - 4 -5	Sikap
32	Selama kegiatan Anda merasakan kesenangan yang intensif?	1 -2 -3 - 4 -5	Sikap
33	Pola hubungan dengan birokrasi berjalan baik dan harmonis?	1 -2 -3 - 4 -5	birokrasi
34	Kualitas program sesuai dengan Implementasi UU/Permen?	1 -2 -3 - 4 -5	birokrasi

Keterangan: Untuk instrumen komunikasi sama dengan soal 2, 4, 6, 8 pada Tujuan Program

FORMAT WAWANCARA :

1. Apa harapan Anda terhadap Tannasda?
2. Apa kekuatan/kelamahan yang Anda lihat dalam Tannasda?
3. Peluang apa yang Anda lihat untuk pengembangan Tannasda ke depan?
4. Harapan-harapan apa yang Anda inginkan dari Tannasda?



Lampiran 4

Foto-foto Tannasda

Angkatan IV, 2010



Gambar 1: Peserta Tannasda dari Indonesia Timur



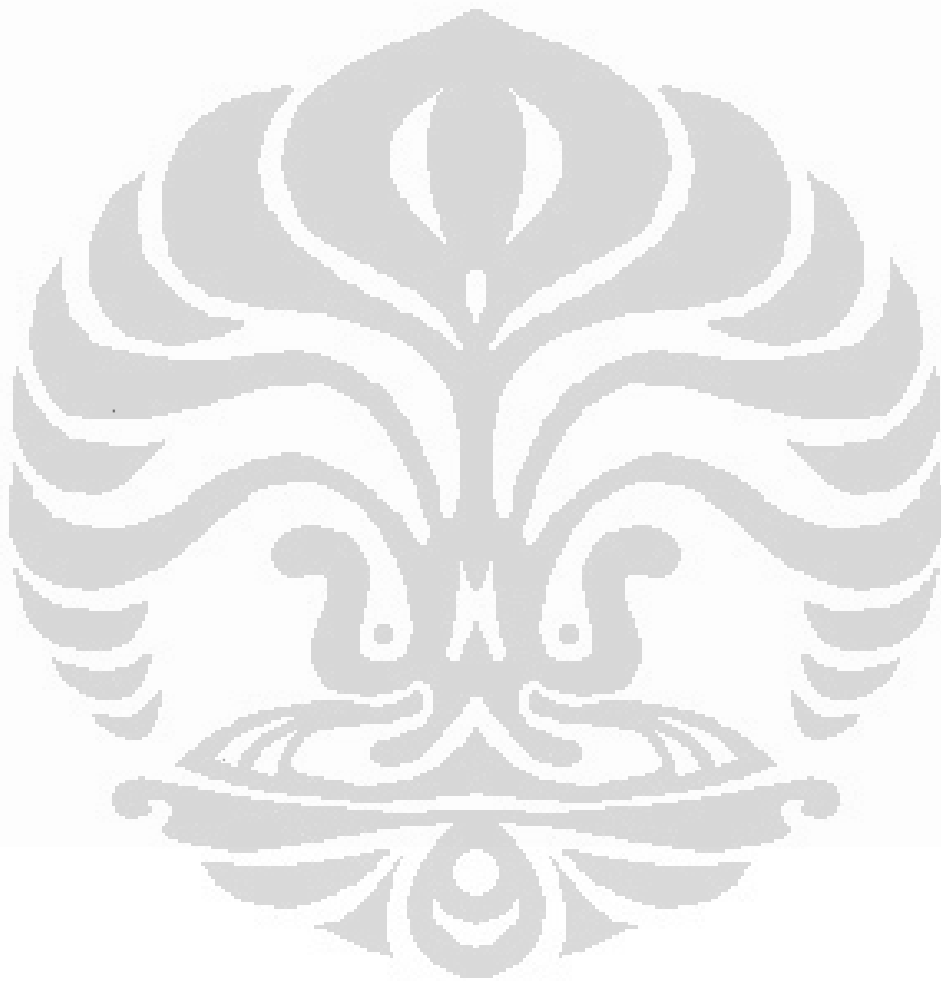
Gambar 2: Peserta Tannasda bersama Menhankam saat pembukaan program



Gambar 3: Peserta Tannasda bersama Dr. Muhammad Budi Setyawan sebagai narasumber.



Gambar 4: Peserta Tannasda saat studi banding ke Singapura



Lampiran

UNDANG – UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 40 TAHUN 2009

TENTANG
KEPEMUDAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam sejarah perjuangan bangsa Indonesia sejak perintisan pergerakan kebangsaan Indonesia, pemuda berperan aktif sebagai ujung tombak dalam mengantarkan bangsa dan negara Indonesia yang merdeka, bersatu, dan berdaulat;
- b. bahwa dalam pembaruan dan pembangunan bangsa, pemuda mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis sehingga perlu dikembangkan potensi dan perannya melalui penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan sebagai bagian dari pembangunan nasional;
- c. bahwa untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional, diperlukan pemuda yang berakhlak mulia, sehat, tangguh, cerdas, mandiri, dan profesional;
- d. bahwa untuk membangun pemuda, diperlukan pelayanan kepemudaan dalam dimensi pembangunan di segala bidang kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu membentuk Undang-Undang tentang Kepemudaan;

Mengingat: . . .

Mengingat : Pasal 5 ayat (1), Pasal 20, Pasal 27, Pasal 28C, dan Pasal 31 ayat (1), ayat (4), dan ayat (5) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
dan
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG KEPEMUDAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Pemuda adalah warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun.
2. Kepemudaan adalah berbagai hal yang berkaitan dengan potensi, tanggung jawab, hak, karakter, kapasitas, aktualisasi diri, dan cita-cita pemuda.
3. Pembangunan kepemudaan adalah proses memfasilitasi segala hal yang berkaitan dengan kepemudaan.
4. Pelayanan kepemudaan adalah penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan kepemimpinan, kewirausahaan, serta kepeloporan pemuda.
5. Penyadaran pemuda adalah kegiatan yang diarahkan untuk memahami dan menyikapi perubahan lingkungan.

6. Pemberdayaan . . .

6. Pemberdayaan pemuda adalah kegiatan membangkitkan potensi dan peran aktif pemuda.
7. Pengembangan kepemimpinan pemuda adalah kegiatan mengembangkan potensi keteladanan, keberpengaruhan, serta penggerakan pemuda.
8. Pengembangan kewirausahaan pemuda adalah kegiatan mengembangkan potensi keterampilan dan kemandirian berusaha.
9. Pengembangan kepeloporan pemuda adalah kegiatan mengembangkan potensi dalam merintis jalan, melakukan terobosan, menjawab tantangan, dan memberikan jalan keluar atas pelbagai masalah.
10. Kemitraan adalah kerja sama untuk membangun potensi pemuda dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan.
11. Organisasi kepemudaan adalah wadah pengembangan potensi pemuda.
12. Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi dan/atau jasa di bidang kepemudaan yang diwujudkan dalam bentuk materiel dan/atau nonmateriel.
13. Masyarakat adalah warga negara Indonesia yang mempunyai perhatian dan peranan dalam bidang kepemudaan.
14. Pemerintah Pusat, selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

15. Pemerintah . . .

15. Pemerintah Daerah adalah gubernur, bupati, atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
16. Menteri adalah menteri yang bertanggungjawab menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepemudaan.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Kepemudaan dibangun berdasarkan asas:

- a. Ketuhanan Yang Maha Esa;
- b. kemanusiaan;
- c. kebangsaan;
- d. kebhinekaan;
- e. demokratis;
- f. keadilan;
- g. partisipatif;
- h. kebersamaan;
- i. kesetaraan; dan
- j. kemandirian

Pasal 3

Pembangunan kepemudaan bertujuan untuk terwujudnya pemuda yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cerdas, kreatif, inovatif, mandiri, demokratis, bertanggungjawab, berdaya saing, serta memiliki jiwa kepemimpinan, kewirausahaan, kepeloporan, dan kebangsaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 4 . . .

Pasal 4

Pembangunan kepemudaan dilaksanakan dalam bentuk pelayanan kepemudaan.

BAB III
FUNGSI, KARAKTERISTIK, ARAH, DAN STRATEGI
PELAYANAN KEPEMUDAAN

Pasal 5

Pelayanan kepemudaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 berfungsi melaksanakan penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan potensi kepemimpinan, kewirausahaan, serta kepeloporan pemuda dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Pasal 6

Pelayanan kepemudaan dilaksanakan sesuai dengan karakteristik pemuda, yaitu memiliki semangat kejuangan, kesukarelaan, tanggungjawab, dan ksatria, serta memiliki sifat kritis, idealis, inovatif, progresif, dinamis, reformis, dan futuristik.

Pasal 7

Pelayanan kepemudaan diarahkan untuk:

a. menumbuhkan patriotisme, dinamika, budaya prestasi, dan semangat profesionalitas; dan

b. meningkatkan . . .

- b. meningkatkan partisipasi dan peran aktif pemuda dalam membangun dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pasal 8

- (1) Pelayanan kepemudaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a dilakukan melalui strategi:
 - a. bela negara;
 - b. kompetisi dan apresiasi pemuda;
 - c. peningkatan dan perluasan memperoleh peluang kerja sesuai potensi dan keahlian yang dimiliki; dan
 - d. pemberian kesempatan yang sama untuk berekspresi, beraktivitas, dan berorganisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pelayanan kepemudaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilakukan melalui strategi:
 - a. peningkatan kapasitas dan kompetensi pemuda;
 - b. pendampingan pemuda;
 - c. perluasan kesempatan memperoleh dan meningkatkan pendidikan serta keterampilan; dan
 - d. penyiapan kader pemuda dalam menjalankan fungsi advokasi dan mediasi yang dibutuhkan lingkungannya.

Pasal 9

Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat berkewajiban untuk bersinergi dalam melaksanakan pelayanan kepemudaan.

BAB IV . . .

BAB IV

TUGAS, WEWENANG, DAN TANGGUNGJAWAB PEMERINTAH, DAN PEMERINTAH DAERAH

Pasal 10

- (1) Pemerintah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepemudaan dalam rangka penajaman, koordinasi dan sinkronisasi program pemerintah;
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah menyelenggarakan fungsi di bidang kepemudaan yang meliputi:
 - a. perumusan dan penetapan kebijakan;
 - b. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan;
 - c. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya; dan
 - d. pengawasan atas pelaksanaan tugas.

Pasal 11

- (1) Pemerintah daerah mempunyai tugas melaksanakan kebijakan nasional dan menetapkan kebijakan di daerah sesuai dengan kewenangannya serta mengoordinasikan pelayanan kepemudaan.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah daerah membentuk perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan kepemudaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 12 . . .

Pasal 12

- (1) Pemerintah mempunyai wewenang menetapkan kebijakan nasional dan koordinasi untuk menyelenggarakan pelayanan kepemudaan.
- (2) Pemerintah daerah mempunyai wewenang menetapkan dan melaksanakan kebijakan dalam rangka menyelenggarakan pelayanan kepemudaan di daerah.

Pasal 13

Pemerintah dan pemerintah daerah bertanggungjawab melaksanakan penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan potensi pemuda berdasarkan kewenangan dan tanggungjawabnya sesuai dengan karakteristik dan potensi daerah masing-masing.

Pasal 14

- (1) Tugas, wewenang, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12, dan Pasal 13 dilaksanakan oleh Menteri, gubernur, dan bupati/walikota.
- (2) Menteri dalam melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengoordinasikan kebijakan dan program di bidang kepemudaan dengan kementerian atau lembaga pemerintah nonkementerian, lembaga nonpemerintah, dan/atau pemerintah daerah, serta unsur terkait lainnya.

Pasal 15 . . .

Pasal 15

Menteri dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pelayanan kepemudaan dapat melakukan kerjasama dengan negara lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PERAN, TANGGUNG JAWAB, DAN HAK PEMUDA

Pasal 16

Pemuda berperan aktif sebagai kekuatan moral, kontrol sosial, dan agen perubahan dalam segala aspek pembangunan nasional.

Pasal 17

(1) Peran aktif pemuda sebagai kekuatan moral diwujudkan dengan:

- a. menumbuhkembangkan aspek etik dan moralitas dalam bertindak pada setiap dimensi kehidupan kepemudaan;
- b. memperkuat iman dan takwa serta ketahanan mental-spiritual; dan/atau
- c. meningkatkan kesadaran hukum.

(2) Peran aktif pemuda sebagai kontrol sosial diwujudkan dengan:

- a. memperkuat wawasan kebangsaan;
- b. membangkitkan kesadaran atas tanggungjawab, hak, dan kewajiban sebagai warga negara;
- c. membangkitkan sikap kritis terhadap lingkungan dan penegakan hukum;

d. meningkatkan . . .

- d. meningkatkan partisipasi dalam perumusan kebijakan publik;
 - e. menjamin transparansi dan akuntabilitas publik; dan/atau
 - f. memberikan kemudahan akses informasi.
- (3) Peran aktif pemuda sebagai agen perubahan diwujudkan dengan mengembangkan:
- a. pendidikan politik dan demokratisasi;
 - b. sumberdaya ekonomi;
 - c. kepedulian terhadap masyarakat;
 - d. ilmu pengetahuan dan teknologi;
 - e. olahraga, seni, dan budaya;
 - f. kepedulian terhadap lingkungan hidup;
 - g. pendidikan kewirausahaan; dan/atau
 - h. kepemimpinan dan kepeloporan pemuda.

Pasal 18

Dalam rangka pelaksanaan peran aktif pemuda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dan Pasal 17, Pemerintah, pemerintah daerah, badan hukum, organisasi kemasyarakatan, dan pelaku usaha memberi peluang, fasilitas, dan bimbingan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

Pemuda bertanggungjawab dalam pembangunan nasional untuk:

- a. menjaga Pancasila sebagai ideologi negara;
- b. menjaga tetap tegak dan utuhnya Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- c. memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa;
- d. melaksanakan konstitusi, demokrasi, dan tegaknya hukum;

e. meningkatkan . . .

- e. meningkatkan kecerdasan dan kesejahteraan masyarakat;
- f. meningkatkan ketahanan budaya nasional; dan/atau
- g. meningkatkan daya saing dan kemandirian ekonomi bangsa

Pasal 20

Setiap pemuda berhak mendapatkan:

- a. perlindungan, khususnya dari pengaruh destruktif;
- b. pelayanan dalam penggunaan prasarana dan sarana kepemudaan tanpa diskriminasi;
- c. advokasi;
- d. akses untuk pengembangan diri; dan
- e. kesempatan berperan serta dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, dan pengambilan keputusan strategis program kepemudaan.

Pasal 21

Setiap pemuda yang berprestasi berhak mendapatkan penghargaan.

BAB VI
PENYADARAN

Pasal 22

- (1) Penyadaran kepemudaan berupa gerakan pemuda dalam aspek ideologi, politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pertahanan, dan keamanan dalam memahami dan menyikapi perubahan lingkungan strategis, baik domestik maupun global serta mencegah dan menangani risiko.

(2) Penyadaran . . .

- (2) Penysadaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, dan organisasi kepemudaan.

Pasal 23

Penysadaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 diwujudkan melalui:

- a. pendidikan agama dan akhlak mulia;
- b. pendidikan wawasan kebangsaan;
- c. penumbuhan kesadaran mengenai hak dan kewajiban dalam bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara;
- d. penumbuhan semangat bela negara;
- e. pemantapan kebudayaan nasional yang berbasis kebudayaan lokal;
- f. pemahaman kemandirian ekonomi; dan/atau
- g. penyiapan proses regenerasi di berbagai bidang;

BAB VII PEMBERDAYAAN

Pasal 24

- (1) Pemberdayaan pemuda dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan untuk meningkatkan potensi dan kualitas jasmani, mental spiritual, pengetahuan, serta keterampilan diri dan organisasi menuju kemandirian pemuda.
- (2) Pemberdayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, dan organisasi kepemudaan.

Pasal 25 . . .

Pasal 25

Pemberdayaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dilakukan melalui:

- a. peningkatan iman dan takwa;
- b. peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- c. penyelenggaraan pendidikan bela negara dan ketahanan nasional;
- d. peneguhan kemandirian ekonomi pemuda;
- e. peningkatan kualitas jasmani, seni, dan budaya pemuda; dan/atau
- f. penyelenggaraan penelitian dan pendampingan kegiatan kepemudaan.

BAB VIII
PENGEMBANGAN

Bagian Kesatu
Pengembangan Kepemimpinan

Pasal 26

- (1) Pemerintah dan pemerintah daerah menetapkan kebijakan strategis pengembangan kepemimpinan pemuda sesuai dengan arah pembangunan nasional.
- (2) Pelaksanaan pengembangan kepemimpinan pemuda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, dan/atau organisasi kepemudaan.
- (3) Pengembangan kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui:
 - a. pendidikan;
 - b. pelatihan;

c. pengaderan . . .

- c. pengaderan;
- d. pembimbingan;
- e. pendampingan; dan/atau
- f. forum kepemimpinan pemuda.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Menteri.

Bagian Kedua

Pengembangan Kewirausahaan

Pasal 27

- (1) Pengembangan kewirausahaan pemuda dilaksanakan sesuai dengan minat, bakat, potensi pemuda, potensi daerah, dan arah pembangunan nasional.
- (2) Pelaksanaan pengembangan kewirausahaan pemuda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, dan/atau organisasi kepemudaan.
- (3) Pengembangan kewirausahaan pemuda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui:
 - a. pelatihan;
 - b. pemagangan;
 - c. pembimbingan;
 - d. pendampingan;
 - e. kemitraan;
 - f. promosi; dan/atau
 - g. bantuan akses permodalan
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 28 . . .

Pasal 28

Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat dapat membentuk dan mengembangkan pusat-pusat kewirausahaan pemuda.

Bagian Ketiga
Pengembangan Kepeloporan

Pasal 29

- (1) Pengembangan kepeloporan pemuda dilaksanakan untuk mendorong kreativitas, inovasi, keberanian melakukan terobosan, dan kecepatan mengambil keputusan sesuai dengan arah pembangunan nasional.
- (2) Pengembangan kepeloporan pemuda difasilitasi oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, dan/atau organisasi kepemudaan.
- (3) Pengembangan kepeloporan pemuda dilaksanakan melalui:
 - a. pelatihan,
 - b. pendampingan, dan/atau
 - c. forum kepemimpinan pemuda.
- (4) Pengembangan kepeloporan pemuda dapat dilaksanakan sesuai dengan karakteristik daerah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan kepeloporan pemuda sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB IX
KOORDINASI DAN KEMITRAAN

Pasal 30

- (1) Pemerintah wajib melakukan koordinasi strategis lintas sektor untuk mengefektifkan penyelenggaraan pelayanan kepemudaan.
- (2) Koordinasi strategis lintas sektor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat meliputi:
 - a. program sinergis antar sektor dalam hal penyadaran, pemberdayaan, serta pengembangan kepemimpinan, kewirausahaan, dan kepeloporan pemuda;
 - b. kajian dan penelitian bersama tentang persoalan pemuda; dan
 - c. kegiatan mengatasi dekadensi moral, pengangguran, kemiskinan, dan kekerasan serta narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya.

Pasal 31

Koordinasi strategis lintas sektor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dipimpin oleh Presiden.

Pasal 32

- (1) Pemerintah, pemerintah daerah, dan organisasi kepemudaan dapat melaksanakan kemitraan berbasis program dalam pelayanan kepemudaan.
- (2) Kemitraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan prinsip kesetaraan, akuntabilitas, dan saling memberi manfaat.

(3) Kemitraan . . .

- (3) Kemitraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat dilakukan pada tingkat lokal, nasional, dan internasional.

Pasal 33

Pemerintah dan pemerintah daerah dapat memfasilitasi terselenggaranya kemitraan secara sinergis antara pemuda dan/atau organisasi kepemudaan dan dunia usaha.

Pasal 34

- (1) Organisasi kepemudaan dapat melaksanakan kemitraan dengan organisasi kepemudaan negara lain.
- (2) Kemitraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X

PRASARANA DAN SARANA KEPEMUDAAN

Pasal 35

- (1) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan prasarana dan sarana kepemudaan untuk melaksanakan pelayanan kepemudaan.
- (2) Organisasi kepemudaan dan masyarakat dapat menyediakan prasarana dan sarana kepemudaan.
- (3) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah dapat bekerja sama dengan organisasi kepemudaan dan masyarakat dalam penyediaan prasarana dan sarana kepemudaan.

(4) Ketentuan . . .

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyediaan prasarana dan sarana kepemudaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 36

- (1) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah dalam pelaksanaan perencanaan tata ruang wilayah nasional, propinsi, dan kabupaten/kota menyediakan ruang untuk prasarana kepemudaan.
- (2) Penyediaan ruang untuk prasarana kepemudaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

- (1) Dalam hal di suatu wilayah telah terdapat prasarana kepemudaan, Pemerintah atau pemerintah daerah wajib mempertahankan keberadaan dan mengoptimalkan penggunaan prasarana kepemudaan.
- (2) Dalam hal terdapat pengembangan tata ruang atau tata kota yang mengakibatkan prasarana kepemudaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak layak lagi, Pemerintah atau pemerintah daerah dapat memindahkan ke tempat yang lebih layak dan strategis.

Pasal 38

Pengelolaan prasarana kepemudaan yang telah menjadi barang milik negara atau milik daerah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39 . . .

Pasal 39

Pemerintah, pemerintah daerah, organisasi kepemudaan, dan masyarakat memelihara setiap prasarana dan sarana kepemudaan.

BAB XI
ORGANISASI KEPEMUDAAN

Pasal 40

- (1) Organisasi kepemudaan dibentuk oleh pemuda.
- (2) Organisasi kepemudaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibentuk berdasarkan kesamaan asas, agama, ideologi, minat dan bakat, atau kepentingan, yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Organisasi kepemudaan juga dapat dibentuk dalam ruang lingkup kepelajaran dan kemahasiswaan.
- (4) Organisasi kepemudaan berfungsi untuk mendukung kepentingan nasional, memberdayakan potensi, serta mengembangkan kepemimpinan, kewirausahaan, dan kepeloporan.

Pasal 41

- (1) Organisasi kepelajaran dan kemahasiswaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) berfungsi untuk mendukung kesempurnaan pendidikan dan memperkaya kebudayaan nasional.
- (2) Organisasi kepelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan organisasi ekstrasatuan pendidikan menengah.

(3) Organisasi . . .

- (3) Organisasi kemahasiswaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas organisasi intrasatuan dan ekstrasatuan pendidikan tinggi.

Pasal 42

Organisasi kepelajaran dan kemahasiswaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ditujukan untuk:

- a. mengasah kematangan intelektual;
- b. meningkatkan kreativitas;
- c. menumbuhkan rasa percaya diri;
- d. meningkatkan daya inovasi;
- e. menyalurkan minat bakat; dan/atau
- f. menumbuhkan semangat kesetiakawanan sosial dan pengabdian kepada masyarakat.

Pasal 43

Organisasi kepemudaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 sekurang-kurangnya memiliki:

- a. keanggotaan;
- b. kepengurusan;
- c. tata laksana kesekretariatan dan keuangan; dan
- d. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Pasal 44

Organisasi kepemudaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 dapat berbentuk struktural atau nonstruktural, baik berjenjang maupun tidak berjenjang.

Pasal 45

- (1) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memfasilitasi organisasi kepemudaan, organisasi kepelajaran, dan organisasi kemahasiswaan.

(2) Satuan . . .

- (2) Satuan pendidikan dan penyelenggara pendidikan wajib memfasilitasi organisasi kepelajaran dan kemahasiswaan sesuai dengan ruang lingkungannya.

Pasal 46

Organisasi kepemudaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 dapat membentuk forum komunikasi kepemudaan atau berhimpun dalam suatu wadah.

BAB XII

PERAN SERTA MASYARAKAT

Pasal 47

- (1) Masyarakat mempunyai tanggungjawab, hak, dan kewajiban dalam berperan serta melaksanakan kegiatan untuk mewujudkan tujuan pelayanan kepemudaan.
- (2) Peran serta masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan:
 - a. melakukan usaha perlindungan pemuda dari pengaruh buruk yang merusak;
 - b. melakukan usaha pemberdayaan pemuda sesuai dengan tuntutan masyarakat;
 - c. melatih pemuda dalam pengembangan kepemimpinan, kewirausahaan, dan kepeloporan;
 - d. menyediakan prasarana dan sarana pengembangan diri pemuda; dan/atau
 - e. menggiatkan gerakan cinta lingkungan hidup dan solidaritas sosial di kalangan pemuda.

BAB XIII . . .

**BAB XIII
PENGHARGAAN**

Pasal 48

- (1) Pemerintah dan pemerintah daerah memberikan penghargaan kepada:
 - a. pemuda yang berprestasi; dan
 - b. organisasi pemuda, organisasi kemasyarakatan, lembaga pemerintahan, badan usaha, kelompok masyarakat, dan perseorangan yang berjasa dan/atau berprestasi dalam memajukan potensi pemuda.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk gelar, tanda jasa, beasiswa, pemberian fasilitas, pekerjaan, asuransi dan jaminan hari tua, dan/atau bentuk penghargaan lainnya yang bermanfaat.
- (3) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan oleh badan usaha, kelompok masyarakat, atau perseorangan.
- (4) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**BAB XIV
PENDANAAN**

Pasal 49

- (1) Pendanaan pelayanan kepemudaan menjadi tanggung jawab bersama antara Pemerintah, pemerintah daerah, organisasi kepemudaan, dan masyarakat.

(2) Sumber . . .

- (2) Sumber pendanaan bagi pelayanan kepemudaan diperoleh dari Pemerintah dan pemerintah daerah yang dialokasikan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan anggaran pendapatan dan belanja daerah.
- (3) Selain sumber pendanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pendanaan pelayanan kepemudaan dapat diperoleh dari organisasi kepemudaan, masyarakat, dan sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

Pengelolaan dana pelayanan kepemudaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 dilakukan berdasarkan prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik.

Pasal 51

- (1) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan dana untuk mendukung pelayanan kepemudaan.
- (2) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan dana dan akses permodalan untuk mendukung pengembangan kewirausahaan pemuda.
- (3) Dalam hal akses permodalan untuk mendukung pengembangan kewirausahaan pemuda sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah membentuk lembaga permodalan kewirausahaan pemuda.

(4) Ketentuan . . .

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai organisasi, personalia, dan mekanisme kerja lembaga permodalan kewirausahaan pemuda sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah.

BAB XV KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 52

Pada saat Undang-Undang ini berlaku, organisasi kepemudaan dan yang terkait dengan pelayanan kepemudaan harus menyesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang ini paling lama 4 (empat) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

BAB XVI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 53

Peraturan pelaksanaan Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.

Pasal 54

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

- 25 -

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 14 Oktober 2009

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 14 Oktober 2009

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ANDI MATTALATTA

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2009 NOMOR 148

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT NEGARA RI
Kepala Biro Peraturan Perundang-undangan
Bidang Politik dan Kesejahteraan Rakyat,

Wisnu Setiawan

PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 40 TAHUN 2009
TENTANG
KEPEMUDAAN

I. UMUM

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pemuda mempunyai peran penting sebagai salah satu penentu dan subjek bagi tercapainya tujuan nasional.

Sejarah perjuangan bangsa Indonesia telah mencatat peran penting pemuda yang dimulai dari pergerakan Budi Utomo tahun 1908, Sumpah Pemuda tahun 1928, Proklamasi Kemerdekaan tahun 1945, pergerakan pemuda, pelajar, dan mahasiswa tahun 1966, sampai dengan pergerakan mahasiswa pada tahun 1998 yang telah membawa bangsa Indonesia memasuki masa reformasi. Hal ini membuktikan bahwa pemuda mampu berperan aktif sebagai garda terdepan dalam proses perjuangan, pembaruan, dan pembangunan bangsa.

Dalam proses pembangunan bangsa, pemuda merupakan kekuatan moral, kontrol sosial, dan agen perubahan sebagai perwujudan dari fungsi, peran, karakteristik, dan kedudukannya yang strategis dalam pembangunan nasional. Untuk itu, tanggung jawab dan peran strategis pemuda di segala dimensi pembangunan perlu ditingkatkan dalam kerangka hukum nasional sesuai dengan nilai yang terkandung di dalam Pancasila dan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan berasaskan Ketuhanan Yang Maha Esa,

kemanusiaan . . .

kemanusiaan, kebangsaan, kebhinekaan, demokratis, keadilan, partisipatif, kebersamaan, kesetaraan, dan kemandirian.

Guna memenuhi harapan tersebut, diperlukan pengaturan dan penataan pembangunan nasional kepemudaan yang berorientasi pada pelayanan kepemudaan untuk mewujudkan pemuda Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak mulia, sehat, cerdas, kreatif, inovatif, mandiri, demokratis, bertanggungjawab, dan berdaya saing. Dalam pelaksanaannya, pelayanan kepemudaan berfungsi menyadarkan, memberdayakan, dan mengembangkan potensi pemuda dalam bidang kepemimpinan, kewirausahaan, dan kepeloporan.

Pelayanan kepemudaan dikembangkan sesuai dengan karakteristik pemuda yang memiliki semangat kejuangan, sifat kritis, idealis, inovatif, progresif, dinamis, reformis, dan futuristik tanpa meninggalkan akar budaya bangsa Indonesia yang tercermin dalam kebhinekatunggalikaan. Oleh karena itu, proses pelayanan kepemudaan harus dipersiapkan secara komprehensif integral dengan terlebih dahulu menyusun dan menetapkan (i) strategi pelayanan kepemudaan; (ii) tugas, fungsi, wewenang, serta tanggungjawab Pemerintah dan pemerintah daerah; dan (iii) peran, tanggung jawab, dan hak pemuda.

Kebijakan pelayanan kepemudaan mempunyai arah untuk meningkatkan partisipasi dan peran aktif pemuda dalam membangun dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Selain itu, kebijakan pelayanan kepemudaan juga diarahkan untuk menumbuhkan patriotisme, dinamika, budaya prestasi, dan semangat profesionalitas dalam rangka mencapai pemuda yang maju, yaitu pemuda yang berkarakter, berkapasitas, dan berdaya saing.

Undang-Undang ini dimaksudkan untuk memperkuat posisi dan kesempatan kepada setiap warga negara yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun untuk mengembangkan potensi, kapasitas, aktualisasi diri, dan cita-citanya. Di samping itu, Undang-Undang ini memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum atas eksistensi serta aktivitas kepemudaan. Undang-Undang ini juga memberikan kepastian hukum bagi Pemerintah dan pemerintah daerah untuk mengintegrasikan program pelayanan kepemudaan.

Undang-Undang . . .

Undang-Undang ini memuat pengaturan mengenai segala aspek pelayanan kepemudaan yang berkaitan dengan koordinasi dan kemitraan, prasarana dan sarana, dan organisasi kepemudaan. Selain itu, juga memuat pengaturan mengenai peran serta masyarakat dalam pelayanan kepemudaan, pemberian penghargaan, pendanaan, serta akses permodalan bagi kegiatan kewirausahaan pemuda secara terencana, terpadu, terarah, dan berkelanjutan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan "asas Ketuhanan Yang Maha Esa" adalah bahwa pembangunan kepemudaan menjamin kebebasan pemuda untuk menjalankan kehidupan beragama menurut iman dan kepercayaan yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "asas kemanusiaan" adalah bahwa pembangunan kepemudaan memberikan perlindungan dan penghormatan hak-hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap pemuda secara proporsional.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "asas kebangsaan" adalah bahwa pembangunan kepemudaan menumbuhkan semangat kebangsaan dan nasionalisme di kalangan pemuda serta menjamin utuhnya Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "asas kebhinekaan" adalah bahwa pembangunan kepemudaan memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku, golongan, kondisi khusus daerah, dan budaya, khususnya yang menyangkut masalah-masalah dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Huruf e . . .

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas demokratis” adalah bahwa pembangunan kepemudaan menghidupkan dan menumbuhkembangkan semangat musyawarah untuk mufakat, kegotongroyongan, serta kompetisi sehat dalam memecahkan permasalahan dan mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi pemuda.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas keadilan” adalah bahwa pembangunan kepemudaan memberikan kesamaan kesempatan dan perlakuan kepada setiap warga negara sesuai dengan proporsinya.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “asas partisipatif” adalah bahwa pembangunan kepemudaan menjamin keikutsertaan pemuda secara aktif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Huruf h

Yang dimaksud dengan “asas kebersamaan” adalah bahwa pembangunan kepemudaan menjamin pemuda untuk bersama Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat di dalam pelayanan kepemudaan.

Huruf i

Yang dimaksud dengan “asas kesetaraan” adalah bahwa pembangunan kepemudaan menjamin pemuda untuk mendapatkan kesamaan dalam pelayanan.

Huruf j

Yang dimaksud dengan “asas kemandirian” adalah bahwa pembangunan kepemudaan menumbuhkan kemampuan pemuda untuk berdiri sendiri dengan kekuatan sendiri tanpa bergantung pada pihak lain.

Pasal 3 . . .

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Yang dimaksud dengan “bersinergi” adalah pola hubungan kerja sama yang saling mendukung, melengkapi, dan menguatkan antara Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dalam pelaksanaan pelayanan kepemudaan.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16 . . .

Pasal 16

Yang dimaksud dengan “kekuatan moral” adalah bahwa peran aktif pemuda mengutamakan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi atau kepentingan kelompok.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Yang dimaksud dengan “pemberian peluang, fasilitas dan bimbingan” adalah pelayanan yang dilakukan, antara lain, melalui pendidikan dan pelatihan di bidang kewirausahaan, wawasan kebangsaan, kewaspadaan nasional, bela negara, serta pertukaran pemuda antarnegara.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Huruf a

Yang dimaksud dengan “pengaruh destruktif” antara lain bahaya narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, seks bebas, HIV/AIDS, pornografi dan pornoaksi, prostitusi, perdagangan manusia, ancaman menurunnya kualitas moral, konflik sosial, perpecahan bangsa, serta hilangnya komitmen dan rasa kebangsaan.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Pasal 21 . . .

Pasal 21

Yang dimaksud dengan “pemuda yang berprestasi” adalah setiap pemuda yang telah menghasilkan dan memberikan sesuatu yang berdaya guna serta berhasil guna bagi masyarakat, bangsa, dan negara.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Ayat (1)

Pemberdayaan pemuda dalam ketentuan ini mencakup bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, serta pertahanan dan keamanan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32 . . .

Pasal 32

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “kemitraan berbasis program” adalah kerja sama sinergis lintas sektor yang disesuaikan dengan program-program pelayanan kepemudaan

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Ayat (1)

Prasarana kepemudaan, antara lain, terdiri atas sentra pemberdayaan pemuda, koperasi pemuda, pondok pemuda, gelanggang pemuda, dan pusat pendidikan dan pelatihan pemuda.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “ketentuan peraturan perundang-undangan” antara lain undang-undang yang mengatur mengenai penataan ruang.

Pasal 37 . . .

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “ruang lingkup kepelajaran dan kemahasiswaan” adalah pelajar dan mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan pada satuan pendidikan masing-masing.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Yang dimaksud dengan “organisasi kepemudaan berbentuk struktural” adalah organisasi kepemudaan yang terikat dengan struktur organisasi sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga organisasi atau sejenisnya.

Yang dimaksud dengan “organisasi kepemudaan yang berbentuk nonstruktural” adalah organisasi kepemudaan yang tidak terikat dengan struktur organisasi, misalnya, kelompok diskusi, kelompok pecinta alam, serta kelompok minat dan bakat.

Yang dimaksud . . .

Yang dimaksud dengan “organisasi kepemudaan berjenjang” adalah organisasi kepemudaan yang memiliki jenjang kepengurusan mulai dari tingkat nasional sampai tingkat terendah yang ada di bawahnya.

Yang dimaksud dengan “organisasi pemuda yang tidak berjenjang” adalah organisasi kepemudaan yang tidak memiliki jenjang kepengurusan, misalnya organisasi yang hanya ada pada tingkat nasional atau tingkat daerah.

Pasal 45

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “wajib memfasilitasi” adalah bahwa pemerintah menyediakan prasarana dan sarana dan/atau dukungan dana kepada organisasi kepemudaan, organisasi kepelajaran, dan organisasi kemahasiswaan yang berbadan hukum dan/atau terdaftar pada lembaga pemerintah.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “bentuk penghargaan lainnya yang bermanfaat” adalah bentuk apresiasi yang dapat berupa antara lain pemberian rekomendasi, bantuan, dan subsidi untuk stimulus kegiatan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 49 . . .

Pasal 49

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “sumber lain yang sah” antara lain hibah, pinjaman, dan/atau sumbangan.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “wajib menyediakan dana” adalah mengalokasikan dana dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara serta anggaran dan pendapatan belanja daerah.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “wajib menyediakan dana untuk mendukung pengembangan kewirausahaan pemuda” adalah bahwa Pemerintah dan pemerintah daerah wajib mengalokasikan dana bagi lembaga permodalan kewirausahaan pemuda.

Yang dimaksud dengan “akses permodalan” adalah memfasilitasi bantuan kredit dan/atau penyertaan modal dari lembaga permodalan bagi kegiatan pengembangan kewirausahaan pemuda.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53 . . .

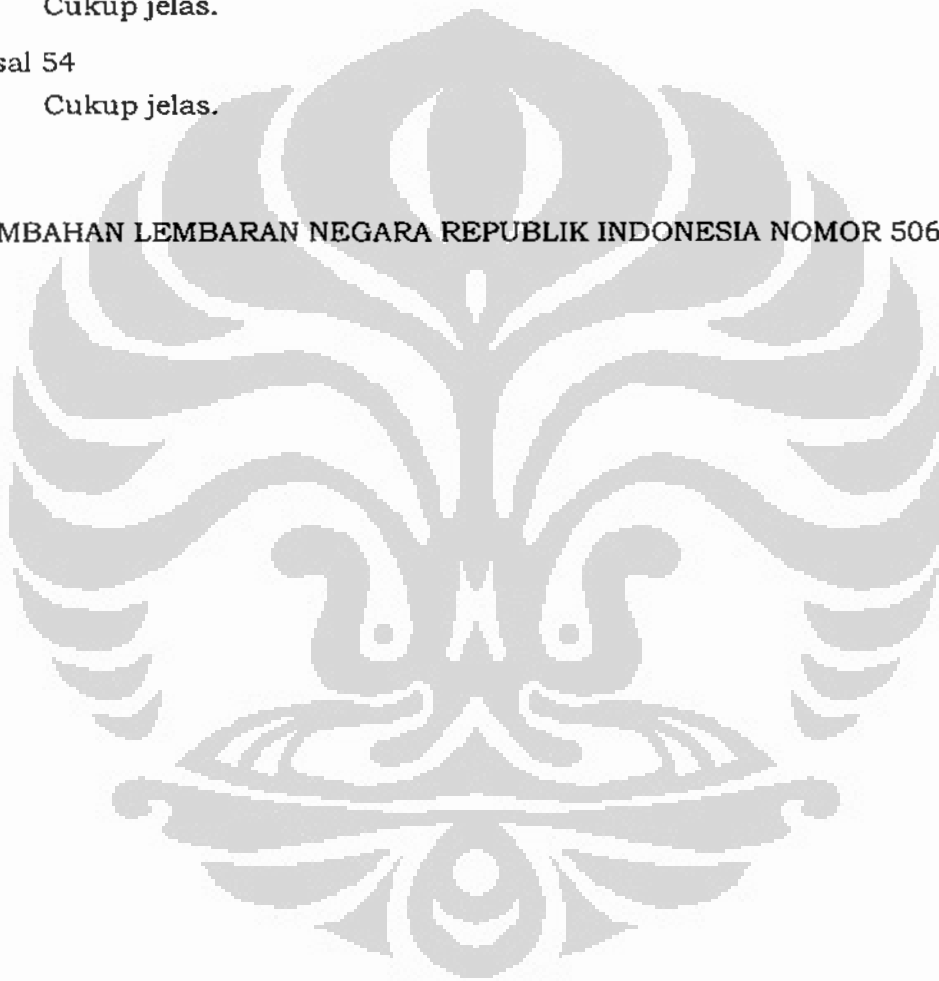
Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5067



Lampiran 1

RENCANA STRATEGIS

KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
TAHUN 2010 – 2014



KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
2010

Kata Pengantar

Ucapan syukur kita haturkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa mengiringi rampungnya proses penyusunan, pengayaan, penyempurnaan, dan pemutakhiran Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Pemuda dan Olahraga Tahun 2010-2014. Bila tanpa pertolongan dan ridho-Nya, maka tidak mungkin restrukturisasi program dan kegiatan pembangunan dibidang kepemudaan dan keolahragaan dalam bentuk Renstra ini dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang sangat singkat selama 2 (dua) bulan.

Sebagai Menteri Negara Pemuda dan Olahraga saya mengucapkan terima kasih terutama kepada Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional beserta jajarannya dan Menteri Keuangan beserta jajarannya yang telah banyak memberi saran dan pemikiran yang amat berharga dalam proses penyempurnaan Renstra ini, serta kepada para pimpinan dan anggota Komisi X DPR-RI selaku mitra kerja Kementerian Pemuda dan Olahraga atas perhatian, kritik, dan sarannya bagi penguatan substansi Renstra ini melalui Lokakarya Rencana Strategis yang telah dilaksanakan.

Secara filosofis dan yuridis, Renstra ini dibangun bertolak dari cara pandang terhadap realitas problematika kepemudaan dan keolahragaan terkini melalui penelaahan ruang solusi yang diamanahkan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional beserta peraturan turunannya sebagaimana terumuskan dalam Studi Latar Belakang Penyusunan Rencana Strategis Pembangunan Kepemudaan dan Keolahragaan Tahun 2010-2014. Kebijakan mendasar Kementerian Pemuda dan Olahraga dibidang kepemudaan dan keolahragaan nasional sesungguhnya berpola sistematis, sinergis, dan berkelanjutan sehingga membuka ruang solusi yang lebih lapang melalui lintas Kementerian/Lembaga, seiring dengan semakin luasnya rentang potensi dan permasalahan yang melingkupi dunia kepemudaan dan keolahragaan nasional saat ini.

Kebijakan di bidang kepemudaan dalam Renstra diposisikan agar pemuda Indonesia mampu merespon permasalahan aktual kepemudaan dan kemasyarakatan (bangsa), sekaligus secara proaktif mencari dan menemukan solusi dari permasalahan yang dihadapi. Hal tersebut bermakna sebagai spirit kepeloporan, kreativitas, kepedulian, dan kesukarelaan pemuda. Dengan spirit ini pemuda tidak saja mampu berperan aktif dalam pembangunan nasional, namun sekaligus menjadi *solution maker* bagi permasalahan yang melingkupi pemuda itu sendiri. Oleh karenanya perlu terus ditingkatkan wawasan, kapasitas, dan keterampilan pemuda guna mendukung partisipasi dan peran aktif pemuda di berbagai bidang pembangunan nasional menuju kesejahteraan dan keadilan sosial sebagaimana termaktub dalam Pembukaan UUD 1945, serta terlaksananya pelayanan kepemudaan yang sesuai dengan karakteristik pemuda sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan.

Kebijakan bidang keolahragaan dalam Renstra ini diposisikan pada upaya-upaya memotivasi dan memfasilitasi agar masyarakat dari berbagai lapisan usia gemar berolahraga dan menjadikan olahraga sebagai gaya hidup. Dalam rangka meningkatkan budaya olahraga sebagai bagian dari proses dan pencapaian tujuan pembangunan nasional, keberadaan dan peran olahraga dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara harus mendapatkan kedudukan yang sejajar dengan sektor pembangunan lainnya terutama untuk meningkatkan kesehatan, kebugaran, pergaulan sosial, dan kesejahteraan individu, kelompok, atau masyarakat pada umumnya secara terencana dan sistemik.

Pembangunan keolahragaan menuntut dimensi waktu yang cukup panjang demi mencapai kualitas hasil yang langgeng (*sustainable development*) melingkupi olahraga pendidikan, olahraga rekreasi, dan olahraga prestasi secara proporsional, sehingga tercipta interaksi sinergis yang berlangsung secara sistematis, berjenjang, dan berkelanjutan melalui tahap pembudayaan, pemassalan, pembibitan, dan peningkatan prestasi hingga sampai pada puncak

prestasi yang membentuk bangunan sistem pembinaan dan pengembangan keolahragaan nasional sebagaimana yang diharapkan oleh Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional.

Secara fungsional, Renstra ini digunakan sebagai acuan perancangan dan pedoman pelaksanaan kebijakan di bidang kepemudaan dan keolahragaan secara nasional, serta menjangkau kemitraan lintas bidang, lintas sektor, lintas program, lintas pelaku, dan lintas Kementerian/Lembaga. Renstra ini juga diharapkan dapat mempertajam arah pelaksanaan desentralisasi program dan otonomi daerah, terutama dalam penyusunan kebijakan perencanaan dan penganggaran pembangunan bidang kepemudaan dan keolahragaan di tingkat pusat, provinsi, dan kabupaten/kota, serta di masyarakat pada umumnya.

Jakarta, Januari 2010

**MENTERI NEGARA PEMUDA DAN OLARAGA
REPUBLIK INDONESIA**

DR. ANDI A. MALLARANGENG

Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
<hr/>	
BAB I: Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Kondisi Umum	
A. Kepemudaan	4
B. Keolahragaan	7
1.3. Potensi dan Permasalahan	
A. Pembangunan Kepemudaan	9
B. Pembudayaan dan Pembinaan Prestasi Olahraga	20
<hr/>	
BAB II: Visi, Misi, dan Tujuan Kementerian Pemuda dan Olahraga	
2.1. Visi Kementerian Pemuda dan Olahraga	27
2.2. Misi Kementerian Pemuda dan Olahraga	29
2.3. Tujuan dan Sasaran Kementerian Pemuda dan Olahraga	31
<hr/>	
BAB III: Arah Kebijakan dan Strategi	
3.1. Arah kebijakan dan Strategi Nasional	33
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Pemuda dan Olahraga	37
<hr/>	
BAB IV: Penutup	57
<hr/>	
Lampiran	
Matriks Kinerja Kementerian Pemuda dan Olahraga	
Matriks Pendanaan Kementerian Pemuda dan Olahraga	
Permenpora Nomor 0022 Tahun 2010 tentang Rencana Strategis Kementerian Pemuda dan Olahraga Tahun 2010-2014	

B a b I

Pendahuluan

3.1 Latar Belakang

Terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat untuk mencapai tujuan bernegara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, transparan, dan *legitimate*, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab, serta bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Salah satu tolok ukurnya adalah perencanaan yang sistematis, sebab saat ini hampir di semua negara sudah menerapkan sistem perencanaan yang strategis, dikenal dengan nama Rencana Strategis (Renstra).



Sejalan dengan itu, penyusunan Renstra dilakukan sebagai tindak lanjut Ketetapan MPR-RI No XI/MPR/1998 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, serta UU No 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Menurut Penjelasan Pasal 3 Undang-Undang No 28 Tahun 1999, disebutkan bahwa asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Operasionalisasi kegiatan kelembagaan selama 5 (lima) tahun yang dituangkan dalam Renstra, harus diimplementasikan setiap tahun melalui Rencana Kinerja (Renja). Implementasi Renja dilakukan oleh Pimpinan Lembaga dan Renja tersebut harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta mengacu kepada Rencana Kerja Pemerintah (RKP) yang menjadi pedoman dalam penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN)¹.

Hingga saat ini Kementerian Pemuda dan Olahraga telah memiliki Rencana Strategis untuk periode 2005-2009, sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. Namun, dinamika pembangunan di tingkat pusat dan daerah serta adanya restrukturisasi perencanaan dan penganggaran dalam rangka reformasi birokrasi menuntut penyusunan Rencana Strategis periode 2010 - 2014 sesuai dengan arah kebijakan Pemerintah yang baru terbentuk.



Dalam penyusunan Renstra ini, peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai landasan, antara lain adalah:

1. Landasan Idiil Pancasila, Landasan Konstitusional Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Landasan Filosofis Bhineka Tunggal Ika, dan Landasan Visional Negara Kesatuan Republik Indonesia;

¹Pasal 25 ayat (1) UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

2. Landasan Operasional

Meliputi seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan pembangunan kepemudaan dan keolahragaan nasional, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- c. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
- d. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
- e. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional;
- f. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional;
- g. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara;
- h. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- i. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan;
- j. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah;
- k. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga;
- l. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan;
- m. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Pekan dan Kejuaraan Olahraga;
- n. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2007 tentang Pendanaan Keolahragaan;

- o. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
- p. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara;
- q. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
- r. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu II Periode 2009-2014;
- s. Peraturan Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra-KL) 2010-2014;
- t. Peraturan Menteri Negara Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia Nomor PER.0013/MENPORA/II/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga.

3.2 Kondisi Umum

A. Kepemudaan

Pembangunan kepemudaan bertujuan untuk mewujudkan pemuda yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cerdas, kreatif, inovatif, mandiri, demokratis, bertanggung jawab, berdaya saing, serta memiliki jiwa kepemimpinan, kewirausahaan, kepeloporan, dan kebangsaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tujuan pembangunan kepemudaan tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan prestasi dan peranserta aktif pemuda dalam berbagai bidang pembangunan, baik di bidang ekonomi, ilmu pengetahuan, teknologi, sosial kemasyarakatan, politik dan budaya.

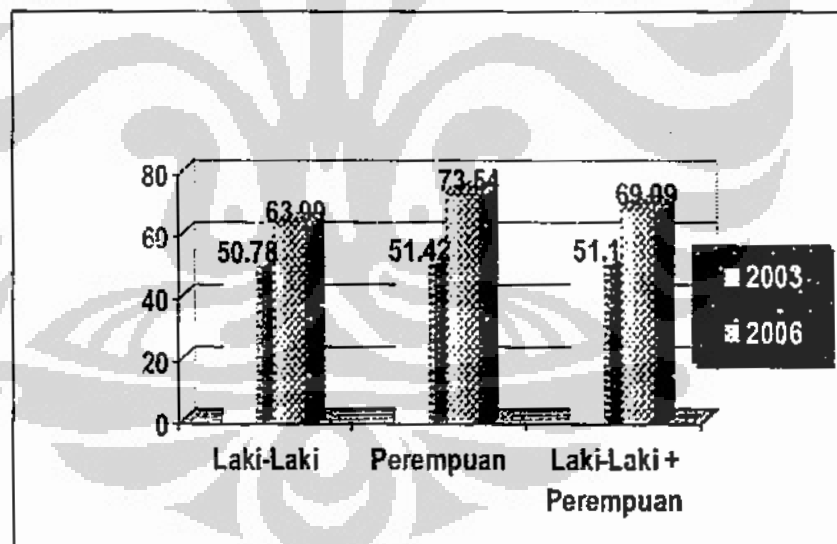


Gambar 1. Arsitektur Pembangunan Jangka Panjang Kepemudaan

Pembangunan kepemudaan dilakukan melalui proses fasilitasi segala hal yang berkaitan dengan pelayanan kepemudaan, menitikberatkan kepada proses penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan kepemudaan. Pengembangan kepemudaan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan jiwa kepemimpinan, kewirausahaan, dan kepeloporan pemuda, sehingga pada gilirannya dapat melahirkan pemuda yang maju yakni pemuda yang berkarakter, berkapasitas, dan berdaya saing. Definisi pemuda adalah warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun.

Berbagai kemajuan yang dicapai di bidang pemuda, diantaranya adalah meningkatnya peran dan partisipasi pemuda di berbagai bidang pembangunan. Hal ini antara lain ditunjukkan oleh:

- (1) Meningkatnya Angka Partisipasi Sekolah (APS) Pemuda, yaitu APS penduduk usia 16-18 tahun meningkat dari 53,86% pada 2005 menjadi 54,1% pada 2007; APS penduduk usia 19-24 tahun, meningkat dari 12,23% pada 2005 menjadi 12,61% pada 2007 (Susenas, 2007);
- (2) Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Pemuda, yaitu dari 17,65% pada 2006 menjadi 14,35% pada 2008 (Sakernas, 2008);
- (3) Meningkatnya pemuda yang mengikuti kegiatan organisasi, yaitu dari 51,1 % pada 2003 menjadi 69,09 % pada 2006 (Susenas, 2006);



Grafik 2. Proporsi Pemuda Mengikuti Organisasi Kepemudaan
 (Sumber: BPS, Susenas 2003 & 2006)

- (4) Meningkatnya kepemimpinan dan kepeloporan pemuda; dan
- (5) Disahkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan sebagai landasan utama dalam pembangunan kepemudaan.

B. Keolahragaan

Olahraga merupakan suatu fenomena yang mendunia dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Bahkan melalui olahraga dapat dilakukan *national character building* suatu bangsa, sehingga olahraga menjadi sarana strategis untuk membangun kepercayaan diri, identitas bangsa, dan kebanggaan nasional. Berbagai kemajuan pembangunan di bidang keolahragaan yang bermuara pada meningkatnya budaya dan prestasi olahraga. Hal ini antara lain ditunjukkan oleh:

- (1) Tumbuhnya kesadaran masyarakat dalam melakukan kegiatan olahraga terutama dalam lingkup satuan pendidikan mengalami peningkatan sebagaimana ditunjukkan oleh data Susenas 2003 dan 2006 bahwa persentase penduduk berumur 10 tahun ke atas yang melakukan olahraga di sekolah meningkat dari 54,1% pada tahun 2003 menjadi 58,2% pada tahun 2006;
- (2) Partisipasi masyarakat dalam melakukan kegiatan olahraga semakin meningkat yang ditunjukkan dengan peningkatan partisipasi masyarakat pada Indeks Pembangunan Olahraga (SDI) dari 0,345 pada tahun 2005 menjadi 0,422 pada tahun 2006, dimana pengukuran SDI sesungguhnya meliputi perkembangan banyaknya anggota masyarakat suatu wilayah yang melakukan kegiatan olahraga, luasnya tempat yang diperuntukkan untuk kegiatan berolahraga bagi masyarakat dalam bentuk lahan, bangunan, atau ruang terbuka yang digunakan untuk kegiatan berolahraga dan dapat diakses oleh masyarakat luas, kebugaran jasmani yang merujuk pada kesanggupan tubuh untuk melakukan aktivitas tanpa mengalami kelelahan yang berarti, serta jumlah pelatih olahraga, guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan (Penjaskes), dan instruktur olahraga dalam suatu wilayah tertentu;

DIMENSI	INDEKS DIMENSI		SDI NASIONAL	
	2005	2006	2005	2006
Partisipasi	34,5 %	42,2 %		
Ruang Terbuka	38,0 %	26,6 %	34,5 %	28,00%
SDM	11,5 %	09,9 %		
Kebugaran	54,0 %	33,5 %		

Tabel 1. Besaran 4 (empat) Dimensi Dasar pada SDI Tahun 2005 dan 2006
(Sumber: SDI 2005 dan 2006)

- (3) Peningkatan prestasi olahraga yang antara lain ditunjukkan oleh perolehan medali emas di beberapa cabang olahraga di tingkat internasional seperti di Asian Games 2006 di Doha, SEA Games 2007 di Thailand, Para Games 2007 di Thailand, Olimpiade ke-29 tahun 2008 di Beijing; dan perbaikan peringkat Indonesia dari peringkat 5 pada SEA Games tahun 2005 di Philipina dan peringkat 4 pada SEA Games tahun 2007 di Thailand menjadi peringkat 3 pada SEA Games tahun 2009 di Laos; dan

NO	TAHUN	EVENT	EMAS	PERAK	PERUNGGU	PERINGKAT
1	1986	Asian Games X Seoul	1	5	14	9
2	1990	Asian Games XI Beijing	3	6	21	7
3	1994	Asian Games XII Hiroshima	3	12	11	11
4	1998	Asian Games XIII Bangkok	6	10	11	11
5	2002	Asian Games XIV Busan	4	7	12	14
6	2006	Asian Games XV Doha	2	3	15	22

Tabel 2. Perolehan Medali dan Peringkat INDONESIA di Asian Games
(Sumber: Kemenpora)

- (4) Berkembangnya industri olahraga merupakan bagian integral dari pembangunan keolahragaan yang diarahkan untuk membudayakan olahraga sebagai gaya hidup dan mendukung kemajuan olahraga nasional. Industri olahraga telah dikembangkan dalam bentuk jasa penjualan kegiatan cabang olahraga yang dikemas secara profesional sebagai produk utama, serta produksi, jual-beli, dan sewa-menyewa prasarana atau sarana olahraga yang berstandar internasional.

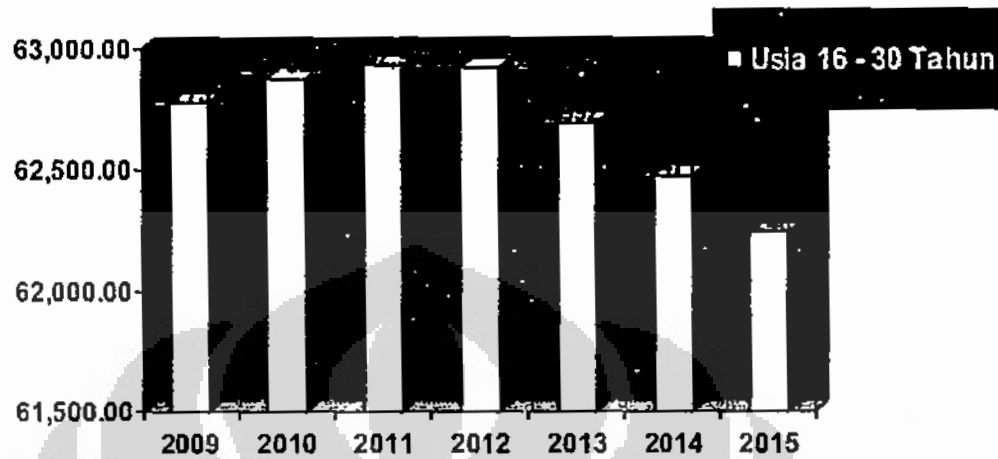
3.3 Potensi dan Permasalahan

A. Pembangunan Kepemudaan

Pembangunan kepemudaan merupakan upaya penting dalam mendukung pencapaian pembangunan sumberdaya manusia. Pentingnya pembangunan sumberdaya manusia seringkali terkait dengan fakta, bahwa prestasi pembangunan manusia Indonesia yang dipresentasikan dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) relatif masih kurang baik dibandingkan negara-negara tetangga di lingkup ASEAN.

Menurut Human Development Report 2007-2008, HDI Indonesia sebesar 0,728, yang berada dalam peringkat 107 dari 177 negara yang disurvei oleh UNDP. Peringkat ini masih berada di bawah Vietnam (105), Philipina (90), Thailand (78), Malaysia (63), Brunei Darussalam (30) dan Singapura (25). Oleh karena itu, pembangunan sumberdaya manusia menempati posisi prioritas utama dan sangat strategis dalam pembangunan nasional.

Dalam data *single years* yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2009 menunjukkan bahwa jumlah usia pemuda 16 sampai 30 tahun adalah sebanyak 62.775 juta jiwa atau 27,31 % dari jumlah penduduk Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa pemuda merupakan aset ekonomi yang penting dalam pembangunan dan perkembangan ekonomi di Indonesia, bukan hanya terkait kuantitasnya yang besar sebagai tenaga kerja, akan tetapi menyangkut pula sejauhmana kualitasnya.



Grafik 1. Proyeksi Jumlah Pemuda Indonesia 2009 - 2015
(Sumber: BPS 2009)

Dengan demikian, pemuda dalam kategori ekonomi (*economic category*) memiliki potensi kekuatan besar yang tampak dengan jelas dalam pembangunan perekonomian nasional. Bahkan di beberapa negara maju yang memiliki struktur penduduk piramida terbalik, dimana jumlah pemudanya lebih kecil dibandingkan usia tua menimbulkan kekhawatiran karena semakin besar rasio ketergantungan yang harus dipikul oleh usia produktif. Dengan demikian, posisi pemuda tidak hanya semata-mata sumberdaya produksi bagi kegiatan perekonomian sebagai tenaga kerja, tetapi juga merupakan faktor penentu yang signifikan bagi kemajuan dan kemunduran perekonomian suatu negara.

Potensi besar pemuda juga terletak pada sifat cenderung pada pembaruan dan perubahan yang dimiliki oleh golongan usia ini. Pemuda merupakan ujung tombak setiap perubahan yang terjadi sepanjang sejarah Indonesia. Tokoh-tokoh pergerakan nasional pada era-era perjuangan meraih kemerdekaan dan mempertahankannya di awal-awal kemerdekaan, sebagian besar tokohnya adalah kaum muda. Era kepemimpinan dan ketokohan pemuda dalam gerakan sosial dan politik di Indonesia era '98 juga dipelopori oleh para pemuda. Dengan demikian, pemuda dalam kategori sosial memainkan peran kepeloporan yang relatif signifikan dalam sejarah Bangsa Indonesia.

Kepeloporan pemuda tidak hanya berupa gerakan dalam konteks politik dan pemerintahan, tetapi juga dalam



konteks yang lebih luas, seperti dalam gerakan sosial-keswadayaan sebagai *social workers*, penumbuhan modal sosial, pengembangan seni dan budaya, kegiatan ekonomi kreatif, serta kegiatan olahraga.

Potensi pemuda lain yang dapat menjadi kebanggaan bangsa adalah kepeloporan pemuda di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Peranan pemuda dalam bidang iptek dapat diwujudkan dalam kepeloporan penemuan dan pemanfaatan iptek. Kepeloporan iptek diwujudkan dalam inovasi-inovasi baru di bidang teknologi dan prestasi di bidang ilmu pengetahuan. Melalui kepeloporan iptek, peran pemuda semakin kokoh sebagai pembaru dan pelopor kemajuan peradaban manusia. Kemajuan suatu bangsa dalam penguasaan iptek di masa depan akan menjadi salah satu penentu keunggulan bersaing dalam percaturan negara di dunia, disamping kekuatan ekonomi dan militer.

Rendahnya kualitas pemuda yang ditandai oleh angka partisipasi pemuda dalam pendidikan. Data Susenas 2008 menunjukkan sekitar 1,27% jumlah pemuda belum/tidak pernah sekolah; 17,34% masih/sedang bersekolah; dan 81,40% sudah tidak bersekolah lagi.

Berdasarkan tingkat kelulusan pemuda tahun 2008: 6,06% lulus perguruan tinggi; 30,83% lulus SMA; 30,81% lulus SMP; 23,33% lulus SD; dan 8,97% tidak memiliki ijazah dan belum tamat SD.

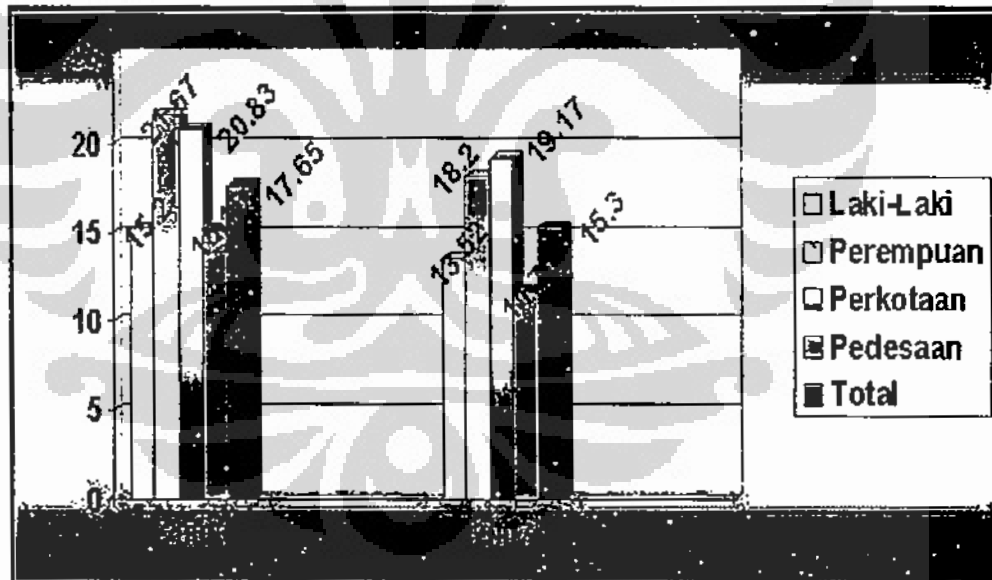
Provinsi	Partisipasi sekolah		
	Tidak/Belum Pernah Sekolah	Masih/Sedang Sekolah	Tidak Bersekolah Lagi
(1)	(2)	(3)	(4)
Nanggroe Aceh D. Sumatera Utara	0,98	27,04	71,98
Sumatera Barat	1,10	22,27	76,62
Riau	0,66	23,76	75,58
Jambi	0,90	18,43	80,67
Sumatera Selatan	1,03	16,10	82,87
Bengkulu	1,03	16,70	82,27
Lampung	0,86	20,75	78,39
Kep. Bangka Belitung	0,61	14,25	85,14
Kep. Riau	0,99	12,30	86,70
DKI Jakarta	1,41	12,96	85,63
Jawa Barat	0,31	17,92	81,77
Jawa Tengah	0,49	14,76	84,75
DI Yogyakarta	0,65	16,32	83,03
Jawa Timur	0,30	35,05	64,65
Banten	1,28	16,72	82,00
Bali	0,63	15,78	83,60
Nusa Tenggara Barat	1,68	17,32	80,99
Nusa Tenggara Timur	3,56	19,40	77,04
Kalimantan Barat	3,32	17,06	79,62
Kalimantan Tengah	2,77	14,94	82,29
Kalimantan Selatan	0,79	15,89	83,32
Kalimantan Timur	0,73	14,82	84,45
Sulawesi Utara	0,77	17,93	81,30
Sulawesi Tengah	0,45	17,27	82,28
Sulawesi Selatan	1,24	15,98	82,78
Sulawesi Tenggara	2,74	18,27	79,00
Gorontalo	1,02	20,82	78,16
Sulawesi Barat	1,44	15,41	83,15
Maluku	3,66	13,65	82,68
Maluku Utara	1,07	24,80	74,13
Papua Barat	0,99	20,33	78,69
Papua	5,10	16,99	77,91
Indonesia	23,86	16,45	59,69

Tabel 3. Persentase Pemuda Menurut Provinsi dan Partisipasi Sekolah, Tahun 2008 (Sumber: BPS, Susenas 2008)

Provinsi	Partisipasi sekolah				
	Tidak Tamat SD	Tamat SD	Tamat SMP	Tamat SMA	Tamat PT
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Nanggroe Aceh D.	6,53	16,62	34,74	35,04	7,07
Sumatera Utara	8,55	15,27	33,33	37,10	5,75
Sumatera Barat	11,73	15,70	30,79	34,80	6,99
Riau	8,52	18,83	30,04	35,61	6,99
Jambi	10,79	23,89	30,36	29,30	5,66
Sumatera Selatan	12,72	25,86	28,55	27,82	5,05
Bengkulu	10,25	21,69	32,23	29,95	5,89
Lampung	9,51	25,12	35,56	25,81	4,01
Kep. Bangka Belitung	16,16	25,88	23,45	30,03	4,48
Kep. Riau	10,56	20,27	21,77	43,93	3,47
DKI Jakarta	3,22	12,82	26,06	45,51	12,39
Jawa Barat	7,71	28,55	30,58	27,74	5,42
Jawa Tengah	5,24	25,38	35,60	28,29	5,48
DI Yogyakarta	1,73	8,79	27,15	49,34	12,98
Jawa Timur	6,76	23,72	32,92	30,63	5,96
Banten	8,75	24,37	29,10	31,66	6,12
Bali	5,58	17,02	29,35	38,35	9,70
Nusa Tenggara Barat	14,49	24,76	29,58	26,24	4,93
Nusa Tenggara Timur	20,66	30,65	23,59	21,24	3,84
Kalimantan Barat	18,51	27,32	27,91	22,12	4,14
Kalimantan Tengah	11,10	31,39	29,55	23,74	4,22
Kalimantan Selatan	12,59	27,23	29,31	25,94	4,91
Kalimantan Timur	7,28	18,08	29,50	37,75	7,39
Sulawesi Utara	11,23	16,32	30,08	37,19	5,17
Sulawesi Tengah	11,45	29,16	28,84	25,51	5,04
Sulawesi Selatan	15,07	24,50	25,98	28,27	6,19
Sulawesi Tenggara	12,09	20,05	30,78	30,79	6,19
Gorontalo	26,70	25,61	22,04	21,90	3,74
Sulawesi Barat	20,74	28,60	23,62	21,35	5,69
Maluku	6,94	16,95	30,56	39,38	6,17
Maluku Utara	11,67	21,17	28,11	32,72	6,32
Papua Barat	16,77	22,28	30,35	25,58	5,02
Papua	32,49	17,59	21,11	24,72	4,08
Indonesia	10,71	22,63	29,61	30,83	5,06

Tabel 3. Persentase Pemuda Menurut Provinsi dan Tingkat Pendidikan Terakhir yang Ditamatkan, (Sumber: Data Susenas Tahun 2008)

Disamping potensi vital yang dimiliki, juga terdapat beberapa permasalahan kepemudaan menyangkut perekonomian. Data dari Depnakertrans (2004) untuk periode 1992 - 2002 menunjukkan, produktivitas tenaga kerja hanya menunjang 0,98 terhadap indeks PDB (Produk Domestik Bruto) Sektor Industri yang memiliki besaran 4,05. Dengan kata lain, jika dilihat bahwa pemuda merupakan bagian terbesar dari tenaga kerja, maka dapat dikatakan, kemungkinan rendahnya produktivitas tenaga kerja golongan muda juga ikut berperan pada rendahnya produktivitas tenaga kerja sektor industri tersebut.



Grafik 3. Tingkat Pengangguran Terbuka Pemuda
(Sumber: Susenas 2009)

Masalah berikutnya adalah tingginya tingkat pengangguran terbuka pemuda. Menurut data Sakernas, tingkat pengangguran terbuka dari golongan pemuda sebesar 17,36% pada tahun 2008. Proporsi tingkat pengangguran terbuka lebih condong di daerah perkotaan dibandingkan

dengan di daerah perdesaan, yaitu 20,75% dibandingkan 15,3%. Diduga penyebab angka pengangguran terbuka di perkotaan lebih tinggi dibandingkan di perdesaan karena lapangan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kondisi tenaga kerja yang ditawarkan, serta tidak sesuainya kompetensi dan kualifikasi pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja yang tersedia.



Di masa depan, tantangan kepemudaan dalam bidang ekonomi adalah persoalan produktivitas, kemampuan kewirausahaan, dan daya saing produktivitas pemuda dalam aktivitas perekonomian. Pemuda dituntut semakin kreatif, inovatif, produktif, dan memiliki kapasitas lebih dari memadai agar memiliki peluang yang besar untuk memainkan peran sebagai pelaku ekonomi potensial pada skala mikro, kecil, menengah, dan besar, tidak hanya di dalam negeri, tetapi juga di luar negeri.

Data Sakernas 2008 menunjukkan, TPT pemuda sebesar 17,36%

Provinsi	Kota		Desa		Kota + Desa	
	L	P	L	P	L	P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Nanggroe Aceh Darussalam	17,4	26,5	13,7	27,7	14,9	27,3
Sumatera Utara	17,0	27,2	10,4	18,4	13,4	22,4
Sumatera Barat	20,8	23,7	11,8	19,1	14,7	20,6
Riau	22,7	20,7	10,1	20,6	13,8	20,7
Jambi	12,9	20,4	7,0	13,6	8,5	15,8
Sumatera Selatan	23,7	26,9	10,0	12,6	14,1	17,6
Bengkulu	15,5	17,4	7,5	12,0	9,9	13,6
Lampung	19,0	25,7	9,1	21,8	11,3	22,8
Bangka-Belitung	12,6	23,8	5,1	15,3	8,1	18,9
Kepulauan Riau	11,9	7,8	10,0	22,2	11,6	9,4
DKI Jakarta	19,1	19,6	-	-	19,1	19,6
Jawa Barat	23,6	27,6	20,9	28,4	22,3	27,9
Jawa Tengah	20,7	14,9	16,5	17,8	18,2	16,4
DI Yogyakarta	15,2	15,0	7,9	16,6	12,7	15,5
Jawa Timur	19,6	17,1	10,7	16,7	14,7	16,9
Banten	25,9	25,6	24,6	31,2	25,4	27,6
Beli	9,6	6,5	6,5	5,7	8,0	6,1
Nusa Tenggara Barat	15,2	15,4	9,9	8,9	12,0	11,3
Nusa Tenggara Timur	8,7	29,2	4,2	7,4	4,8	11,3
Kalimantan Barat	18,8	17,0	8,1	9,3	10,9	11,1
Kalimantan Tengah	12,1	22,8	5,0	9,1	6,8	13,2
Kalimantan Selatan	15,7	19,0	7,9	10,5	10,7	13,6
Kalimantan Timur	23,0	25,9	12,5	24,4	18,4	25,3
Sulawesi Utara	19,1	40,0	14,6	39,4	16,4	39,7
Sulawesi Tengah	14,4	22,0	5,0	14,9	6,7	16,7
Sulawesi Selatan	19,4	20,4	9,9	21,9	13,4	21,3
Sulawesi Tenggara	21,0	27,4	5,1	13,3	8,2	16,2
Gorontalo	12,1	22,9	6,0	20,3	7,6	21,1
Sulawesi Barat	12,6	16,6	5,4	12,4	6,9	13,2
Maluku	28,3	35,3	13,9	26,2	18,0	29,2
Maluku Utara	14,0	35,9	7,1	13,1	8,9	20,3
Papua Barat	20,8	46,6	9,7	10,5	12,7	18,9
Papua	19,5	25,5	5,9	4,7	9,1	7,6
Indonesia	20,2	21,3	12,5	18,1	15,9	19,7

Tabel 4. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi, Daerah, dan Jenis Kelamin (Sumber: Data Sakernas 2008)

Provinsi (1)	Tahun	
	2007 (2)	2008 (3)
Nanggroe Aceh Darussalam	19,16	19,35
Sumatera Utara	18,75	16,98
Sumatera Barat	21,28	16,92
Riau	17,42	15,93
Jambi	12,76	11,11
Sumatera Selatan	16,74	15,45
Bengkulu	10,30	11,32
Lampung	14,32	15,11
Bangka-Belitung	11,47	11,25
Kepulauan Riau	13,48	10,59
DKI Jakarta	21,47	19,32
Jawa Barat	27,12	24,36
Jawa Tengah	19,34	17,49
DI Yogyakarta	16,90	13,86
Jawa Timur	17,08	15,56
Banten	27,26	26,28
Bali	7,88	7,18
Nusa Tenggara Barat	12,26	11,67
Nusa Tenggara Timur	7,08	7,56
Kalimantan Barat	11,32	10,98
Kalimantan Tengah	9,71	9,17
Kalimantan Selatan	14,73	11,82
Kalimantan Timur	21,03	20,67
Sulawesi Utara	26,20	23,99
Sulawesi Tengah	20,20	10,20
Sulawesi Selatan	19,59	16,42
Sulawesi Tenggara	12,80	11,39
Gorontalo	14,49	11,97
Sulawesi Barat	10,53	9,15
Maluku	23,23	22,23
Maluku Utara	11,58	13,19
Papua Barat	16,62	15,09
Papua	8,78	8,43
Indonesia	16,01	17,36

Tabel 5. Tingkat Pengangguran Terbuka,
Tahun 2007-2008
(Sumber: Data Sakernas)

Di sisi lain, beberapa persoalan kepemudaan yang terkait dengan peran sosial masih memerlukan perhatian. Beberapa persoalan yang menandai kondisi pemuda saat ini antara lain persoalan rendahnya minat baca di kalangan pemuda, yaitu 37,5%; persoalan penyalahgunaan obat-obatan psikotropika dan narkotika; premanisme; serta minimnya sarana dan prasarana kepemudaan juga merupakan faktor yang turut memperbesar masalah kepemudaan. Selain itu persoalan wawasan kebangsaan, bela negara, cinta tanah air merupakan faktor yang perlu terus dipupuk dan ditanamkan di kalangan para pemuda. Lebih jauh, persoalan lain yang tidak kalah penting adalah munculnya orientasi yang berlebihan kepada kegiatan-kegiatan politik praktis seputar kekuasaan dibandingkan kepada kegiatan-kegiatan kepeloporan di bidang keswadayaan dan kesukarelawanan, penumbuhan modal sosial dan pekerja sosial, penumbuhan kreasi seni, budaya, ekonomi kreatif, serta olahraga. Tantangan kepemudaan dalam kategori sosial ini adalah mengembangkan kapasitas kepeloporan, kebugaran, dan kreatifitas pemuda sehingga memiliki kapasitas yang memadai, baik fisik maupun mental sebagai petopor pembaruan nilai-nilai.

Dalam kategori Iptek, tantangan pemuda masa depan adalah meningkatkan penguasaan iptek sekaligus menekan eksekutif negatif dari kemajuan Iptek. Eksekutif negatif tersebut muncul dalam beragam bentuk, mulai dari penyalahgunaan internet dalam produksi atau konsumsi pornografi sampai kejahatan yang dilakukan oleh kalangan pemuda dengan memanfaatkan teknologi, seperti pemalsuan dokumen, pembajakan kartu kredit, perusakan domain pihak lain, penyebaran informasi yang destruktif, peningkatan potensi terorisme kekerasan, dan sebagainya.

Oleh karena itu, penguasaan



dan pemanfaatan iptek harus juga diikuti dengan penguatan nilai-nilai moralitas yang ditanamkan kepada kalangan pemuda, baik melalui pendidikan, olahraga, maupun kegiatan peningkatan iman dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dari uraian di atas menunjukkan, bahwa peran strategis pemuda dapat terdiri dari beberapa domain/kategori dalam masa yang bersamaan. Masing-masing kategori tidak selalu berdiri sendiri, tetapi juga bisa saling terkait satu dengan yang lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai contoh, peran pemuda dalam lapangan ekonomi terkait dengan kapasitas ilmu pengetahuan yang dimiliki. Kapasitas ilmu pengetahuan yang dimiliki terkait dengan tingkat pendidikan yang dicapai. Keterkaitan antar kategori ini menyebabkan pembangunan kepemudaan nasional memerlukan koordinasi yang sinergis, efektif, dan berkesinambungan antar lembaga yang menangani pembangunan kepemudaan, mengingat beberapa kementerian, lembaga, dan organisasi memiliki kebijakan/program yang menangani pemuda.



Koordinasi pembangunan kepemudaan secara sinergis, efektif, dan berkelanjutan tidak hanya berlangsung horisontal antar kelembagaan di pusat, tetapi juga antara pusat dan daerah, mengingat wilayah pembangunan nasional, di dalamnya pembangunan kepemudaan, juga berada di daerah. Oleh karena itu, perlu dibuat formulasi yang tepat untuk menciptakan pola pembangunan kepemudaan yang terintegrasi dan terkoordinasi antara pusat dan daerah.

Dengan demikian, tantangan ke depan adalah peningkatan partisipasi dan peran aktif pemuda yang didukung oleh pendanaan kepemudaan, sarana dan prasarana kepemudaan, penghargaan kepemudaan, serta optimalisasi manajemen organisasi kepemudaan dalam rangka penyadaran, pemberdayaan, pengembangan kepemimpinan, pengembangan kewirausahaan, dan pengembangan kepeloporan pemuda.

B. Pembudayaan dan Pembinaan Prestasi Olahraga

Pembangunan olahraga mencakup olahraga pendidikan, olahraga rekreasi, dan olahraga prestasi. Ketiga lingkup olahraga ini dilakukan



melalui pembinaan dan pengembangan olahraga secara terencana, sistematis, berjenjang, dan berkelanjutan, yang dimulai dari pembudayaan dengan pengenalan gerak pada usia dini, pemassalan dengan menjadikan olahraga sebagai gaya hidup, pembibitan dengan penelusuran bakat dan pemberdayaan sentra-sentra keolahragaan, serta peningkatan prestasi dengan pembinaan olahraga unggulan nasional sehingga olahragawan andalan dapat meraih puncak-pencapaian prestasi.

BANGUNAN OLAHRAGA NASIONAL



Gambar 2. Bangunan Sistem Keolahragaan Nasional

Fokus pembangunan keolahragaan pada kurun waktu tahun 2010-2014 adalah pembudayaan dan peningkatan prestasi olahraga yang jika dikaitkan dengan bangunan olahraga berarti penguatan fondasi bangunan olahraga yaitu budaya berolahraga dan penguatan pola pembibitan olahraga prestasi guna menciptakan sebanyak-banyaknya sumber daya calon olahragawan berbakat dari berbagai daerah di Indonesia sesuai dengan karakter fisik dan kultur lokal, serta kondisi lingkungan yang mendukung pembentukan potensi-potensi olahraga unggulan di daerah.

Penciptaan sumber daya manusia untuk membentuk calon olahragawan berbakat dilakukan melalui penanaman gerakan nasional (secara massal) guna menjadikan olahraga sebagai gaya hidup (*life style*); pemberdayaan (*revitalisasi*) olahraga dasar seperti lari, loncat, dan lempar (*track and field*) di satuan-satuan pendidikan usia dini, dasar, menengah, dan tinggi; serta fasilitasi penyelenggaraan perlombaan/kompetisi olahraga antar satuan pendidikan dan fasilitasi penyediaan instruktur/pelatih/guru olahraga yang berkualitas internasional di tengah-tengah masyarakat.

melakukan kegiatan olahraga. Dimensi ruang terbuka merujuk pada luasnya tempat yang diperuntukkan untuk kegiatan berolahraga bagi masyarakat dalam bentuk lahan dan/atau bangunan. Ruang terbuka ditentukan berdasarkan kriteria: a) digunakan untuk kegiatan berolahraga; b) sengaja dirancang untuk kegiatan berolahraga, dan c) dapat diakses oleh masyarakat luas. Dimensi kebugaran jasmani merujuk pada kesanggupan tubuh untuk melakukan aktivitas tanpa mengalami kelelahan yang berarti.

Dimensi sumber daya manusia merujuk pada jumlah pelatih olahraga, guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan (Penjaskes), dan instruktur olahraga dalam suatu wilayah tertentu. Pada Tahun 2006, SDI (Sport Development Index)



Nasional sebesar 0,280. Nilai indeks ini termasuk dalam kategori rendah (norma SDI: 0,800-1 tinggi; 0,500-0,799 menengah; 0-0,499 rendah). Angka 0,280 dapat diartikan, bahwa tingkat kemajuan pembangunan olahraga berdasarkan indikator yang diukur melalui komponen-komponen di dalam SDI sebesar 30%;

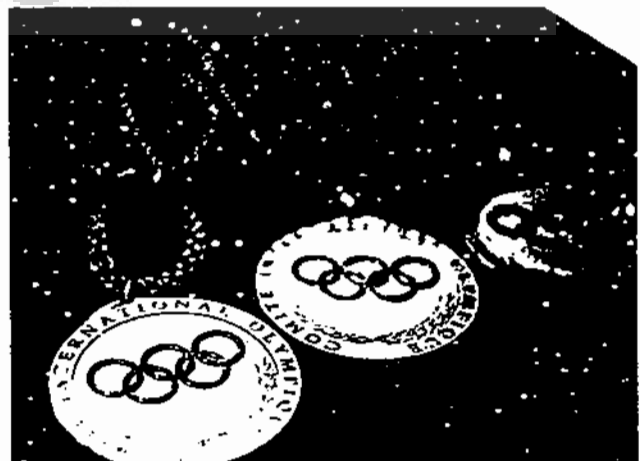
- (3) Permasalahan olahraga nasional saat ini adalah bagaimana menjawab tantangan untuk meningkatkan prestasi olahraga pada tingkat nasional dan internasional, sebagaimana yang diamanatkan pasal 27 ayat 1 UU No. 3 Tahun 2005, yaitu pembinaan dan pengembangan olahraga prestasi dilaksanakan dan diarahkan untuk mencapai prestasi olahraga di tingkat daerah, nasional, dan internasional. Hal tersebut disebabkan oleh terbatasnya upaya pembibitan atlet unggulan, belum optimalnya penerapan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesehatan olahraga dalam rangka peningkatan prestasi, serta terbatasnya jumlah dan kualitas tenaga keolahragaan.

Dengan demikian, tenaga keolahragaan, olahragawan, serta organisasi olahraga di Indonesia harus dapat menciptakan pola-pola pembinaan prestasi yang menerapkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi olahraga modern serta standarisasi komponen-komponen pendukung pada pembinaan prestasi olahraga. Di dalam penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi olahraga modern, Indonesia tertinggal 10 tahun

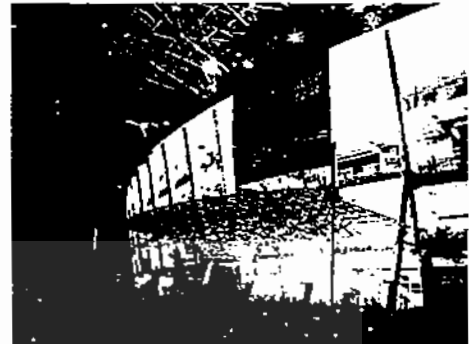


dari negara-negara tingkat Asia. Kondisi ini dapat dilihat dari hasil prestasi olahragawan Indonesia dalam berbagai event internasional secara umum menurun dan belum memperlihatkan kemajuan sebagaimana yang diharapkan, meskipun tidak bisa dikatakan terpuruk;

- (4) Kurangnya pendanaan dari pemerintah dan masyarakat mengakibatkan keikutsertaan olahragawan dalam kejuaraan-kejuaraan di tingkat regional dan internasional sangat kurang sehingga berakibat kepada kurangnya pengalaman dan kematangan fisik, mental, teknik dan taktik bertanding dari olahragawan kita dibandingkan dengan negara-negara Asia Tenggara lainnya yang memiliki pendanaan yang terarah dan cukup; serta



(5) Keterbatasan faktor-faktor pendukung lainnya mengakibatkan terhambatnya pembudayaan dan pembinaan prestasi olahraga, yang meliputi antara lain kurangnya prasarana dan sarana olahraga masyarakat, rendahnya apresiasi



dan penghargaan bagi olahragawan dan tenaga keolahragaan yang berprestasi, serta belum optimalnya sistem manajemen keolahragaan nasional. Data BPS 2008 menunjukkan bahwa lapangan olahraga yang paling banyak tersedia adalah lapangan bola voli di 58,8 ribu desa, lapangan sepak bola di 42,3 ribu desa, lapangan bulutangkis di 37,2 ribu desa, kolam renang di 1,9 ribu desa, lapangan tennis di 3,8 ribu desa, dan lapangan bola basket di 5,3 ribu desa (Podes 2008).

Dengan demikian, tantangan ke depan adalah peningkatan pembudayaan dan pembinaan prestasi olahraga yang didukung oleh pendanaan keolahragaan, prasarana dan sarana olahraga, penghargaan keolahragaan, serta optimalisasi sistem manajemen keolahragaan nasional dalam rangka pembangunan olahraga pendidikan, olahraga rekreasi, dan olahraga prestasi.

B a b I I

Visi, Misi, dan Tujuan Kementerian Pemuda dan Olahraga

2.1 VISI

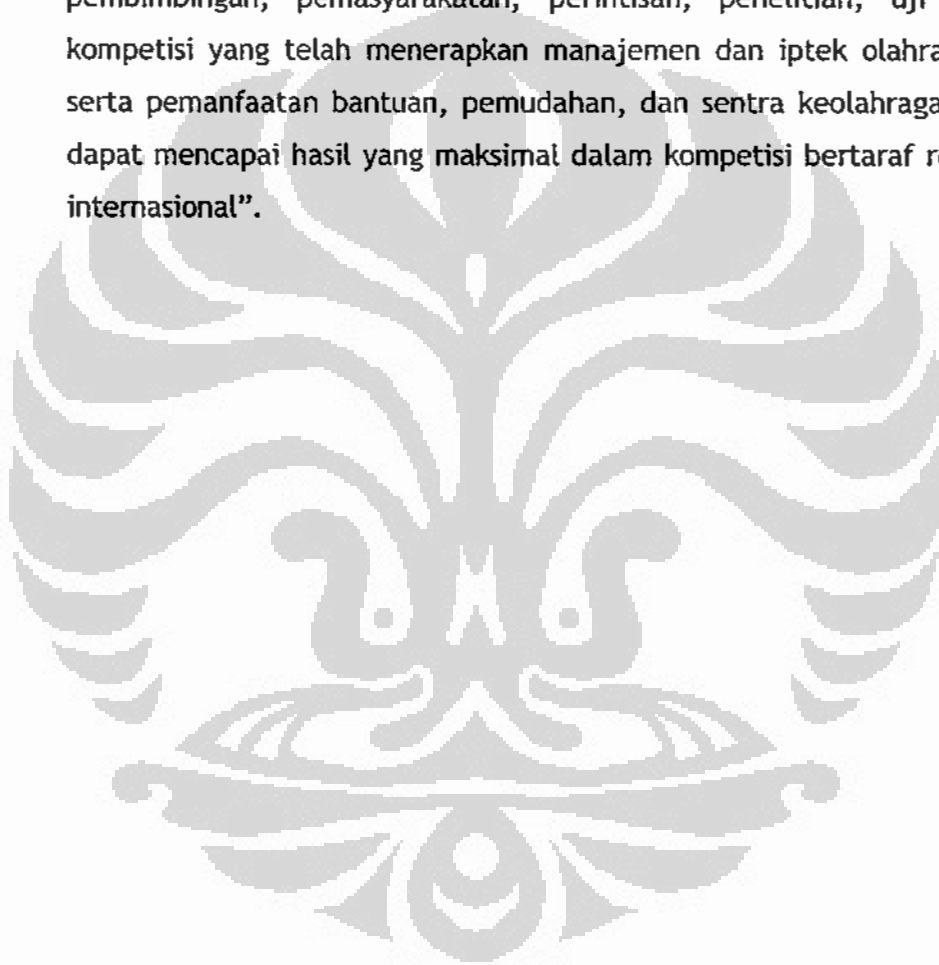
Visi Kementerian Pemuda dan Olahraga Tahun 2010-2014:

**“MEWUJUDKAN KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN
YANG BERDAYA SAING”.**

Visi Kementerian Pemuda dan Olahraga tahun 2010-2014 tidak terlepas dari upaya mewujudkan Visi Pembangunan 2005-2025 yaitu “Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur” dan melaksanakan Misi Pembangunan Nasional 2005-2025 yaitu “Mewujudkan bangsa yang berdaya saing” sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025.

BERDAYA SAING dalam lingkup kepemudaan mengandung arti: “memiliki kemampuan berkompetisi yang dihasilkan melalui pola pengaderan dan peningkatan potensi pemuda secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan sesuai dengan metode pendidikan, pelatihan, pemagangan, pembimbingan, pendampingan, serta pemanfaatan kajian, kemitraan, dan sentra pemberdayaan pemuda yang terus-menerus dikembangkan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dalam menciptakan nilai tambah kepemudaan di berbagai bidang pembangunan, serta peningkatan akhlak mulia dan prestasi pemuda Indonesia di kancah kompetisi global.”

BERDAYA SAING dalam lingkup keolahragaan mengandung arti: “memiliki kemampuan berkompetisi yang dihasilkan melalui pola pembinaan dan pengembangan pelaku, ketenagaan, pengorganisasian, pendanaan, pola pelatihan, penghargaan, prasarana, dan sarana olahraga secara berjenjang dan berkelanjutan sesuai dengan metode penataran, pelatihan, penyuluhan, pembimbingan, pemasyarakatan, perintisan, penelitian, uji coba, dan kompetisi yang telah menerapkan manajemen dan iptek olahraga modern, serta pemanfaatan bantuan, pemudahan, dan sentra keolahragaan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dalam kompetisi bertaraf regional atau internasional”.



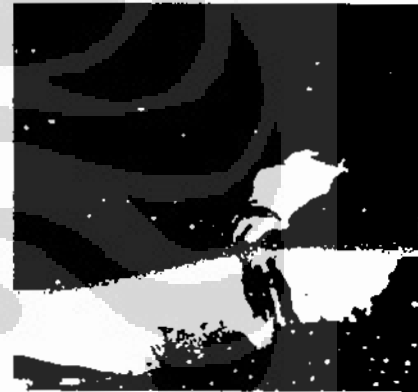
2.2 MISI

Misi Kementerian Pemuda dan Olahraga Tahun 2010-2014:

“MENINGKATKAN DAYA SAING KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN”

Misi Kementerian Pemuda dan Olahraga tahun 2010-2014 mengandung arti:

1. Meningkatkan potensi sumber daya kepemudaan dengan memanfaatkan kemitraan lintas sektoral, antar tingkat pemerintahan, dan kemasyarakatan untuk mendukung kesadaran dan pemberdayaan pemuda melalui peningkatan wawasan, inventarisasi potensi, kapasitas keilmuan, kapasitas keimanan, kreativitas, dan kemampuan berorganisasi pemuda sehingga pemuda dapat meningkatkan partisipasi, peran aktif, dan produktivitas dalam membangun dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara;
2. Mewujudkan pemuda maju, berkarakter, berkapasitas, dan berdaya saing melalui penyiapan pemuda kader sesuai karakteristik pemuda yang memiliki semangat kejuangan, kesukarelaan, tanggung jawab, dan ksatria serta memiliki sikap kritis, idealis, inovatif, progresif, dinamis, reformis, dan futuristik tanpa meninggalkan akar budaya bangsa Indonesia yang tercermin dalam kebhinnekatunggalikaan untuk mendukung pengembangan pendidikan, kepemimpinan, kewirausahaan, kepeloporan, dan kesukarelawanan pemuda di berbagai bidang pembangunan, termasuk penugasan khusus bagi pengembangan kependuan/kepramukaan sebagai wadah pengaderan calon pemimpin bangsa;



3. Meningkatkan potensi sumberdaya keolahragaan dengan memanfaatkan kemitraan lintas sektoral, antar tingkat pemerintahan, dan kemasyarakatan untuk mendukung pemassalan, pembudayaan, serta pengembangan industri dan sentra-sentra olahraga melalui pengenalan olahraga kepada keluarga, satuan pendidikan, dan masyarakat luas sehingga masyarakat gemar melakukan kegiatan olahraga atas kehendak sendiri serta pemasyarakatan olahraga sebagai kebiasaan hidup sehat dan aktif sesuai dengan kondisi dan nilai budaya masyarakat setempat sehingga masyarakat memperoleh tingkat kebugaran jasmani, kesehatan, kegembiraan, dan hubungan sosial yang berkualitas; dan

4. Mewujudkan olahragawan yang berprestasi pada kompetisi bertaraf regional dan internasional melalui peningkatan kemampuan dan potensi olahragawan muda potensial dan olahragawan andalan nasional secara



sistematis, terpadu, berjenjang, dan berkelanjutan serta pemanfaatan iptek olahraga modern untuk mendukung pembibitan olahragawan berbakat dan peningkatan mutu pelatih bertaraf internasional pada pembinaan prestasi olahraga.

2.3 TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Tujuan Kementerian Pemuda dan Olahraga tahun 2010-2014 adalah “terselenggaranya pelayanan kepemudaan yang mendukung upaya peningkatan partisipasi dan peran aktif pemuda di berbagai bidang pembangunan serta pengelolaan keolahragaan nasional yang mendukung upaya peningkatan pembudayaan olahraga dan pembinaan prestasi olahraga dalam rangka menuju bangsa yang berkarakter dan berdaya saing”.



Berdasarkan pada tujuan tersebut di atas, maka Kementerian Pemuda dan Olahraga menetapkan sasaran strategis yang hendak dicapai dalam periode 2010-2014 sebagai berikut:

- 1 Meningkatkan peningkatan *character building* melalui gerakan, revitalisasi dan konsolidasi gerakan kepemudaan, yang ditandai dengan:
 - 3.1 Meningkatkan fasilitasi peningkatan wawasan kebangsaan, perdamaian, dan lingkungan hidup bagi pemuda;
 - 3.2 Meningkatkan fasilitasi pengembangan kepemimpinan pemuda;
 - 3.3 Meningkatkan fasilitasi pengembangan kewirausahaan pemuda;
 - 3.4 Meningkatkan fasilitasi pengembangan kepeloporan pemuda; serta
 - 3.5 Terlaksananya fasilitasi pelatihan kepemimpinan, manajemen, dan perencanaan program bagi pengelola organisasi kepemudaan.
- 2 Meningkatkan revitalisasi gerakan pramuka, yang ditandai dengan meningkatnya fasilitasi pendidikan kepanduan.

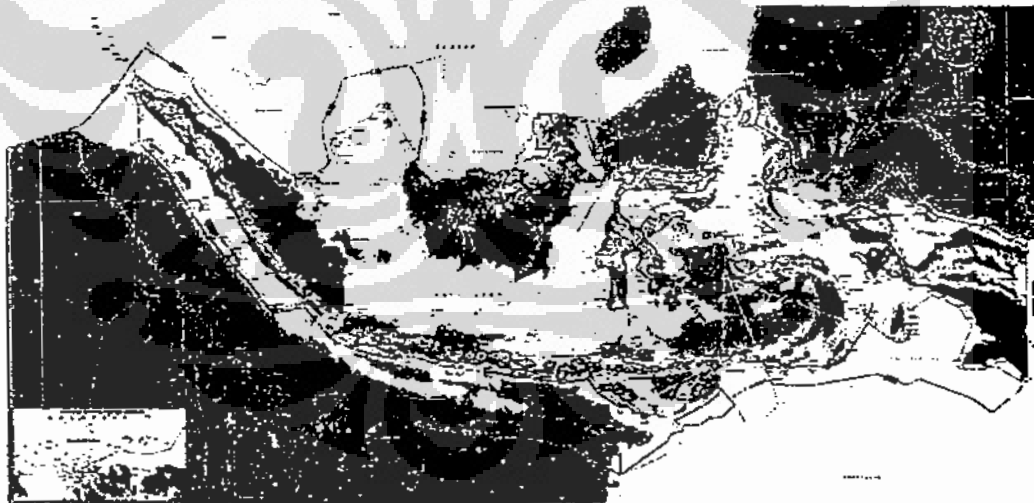
- 3 Meningkatnya pengembangan penguasaan teknologi dan kreativitas pemuda, yang ditandai dengan:
 - 3.1 Terlaksananya fasilitasi peningkatan kapasitas pemuda di bidang iptek dan imtaq; serta
 - 3.2 Terlaksananya fasilitasi peningkatan kapasitas pemuda di bidang seni, budaya, dan industri kreatif.
- 4 Meningkatnya budaya olahraga, yang ditandai dengan meningkatnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan olahraga.
- 5 Meningkatnya prestasi olahraga di tingkat regional dan internasional, yang ditandai dengan:
 - 5.1 Tercapainya posisi papan atas pada South East Asia (SEA) Games pada tahun 2011;
 - 5.2 Meningkatnya perolehan medali di Asian Games tahun 2010 dan Olimpiade tahun 2012; serta
 - 5.3 Terlaksananya fasilitasi pembinaan cabang olahraga unggulan.
- 6 Meningkatnya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya dalam rangka peningkatan tata pemerintahan yang baik, yang ditandai dengan:
 - 6.1 Terlaksananya perencanaan dan evaluasi secara akurat dan tepat waktu;
 - 6.2 Terlaksananya perumusan naskah kebijakan bidang kepemudaan dan keolahragaan;
 - 6.3 Terlaksananya fasilitasi koordinasi lintas sektor dan antar tingkat pemerintahan di bidang kepemudaan dan keolahragaan; serta
 - 6.4 Terlaksananya tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan.
- 7 Meningkatnya peningkatan sarana dan prasarana aparatur Kementerian Pemuda dan Olahraga, yang ditandai dengan terlaksananya operasional dan pemeliharaan sarana dan prasarana aparatur.

B a b I I I

Arah Kebijakan dan Strategi

3.1 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan, pembangunan kepemudaan bertujuan untuk terwujudnya pemuda yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cerdas, kreatif, inovatif, mandiri, demokratis, bertanggungjawab, berdaya saing, serta memiliki jiwa kepemimpinan, kewirausahaan, kepeloporan, dan kebangsaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 3).



Pembangunan kepemudaan dilaksanakan dalam bentuk pelayanan kepemudaan, yang berfungsi melaksanakan penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan potensi kepemimpinan, kewirausahaan, serta kepeloporan pemuda dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Pelayanan kepemudaan diarahkan untuk, *pertama* menumbuhkan patriotisme, dinamika, budaya prestasi, dan semangat profesionalitas; dan *kedua* meningkatkan partisipasi dan peran aktif pemuda dalam membangun dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

- (3) Pengembangan Kepemimpinan Pemuda, yaitu:
- a) penetapan kebijakan strategis pengembangan kepemimpinan pemuda;
 - b) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pengaderan, pembimbingan, dan pendampingan pembentukan pemuda kader pemimpin; serta
 - c) pengembangan forum kepemimpinan pemuda.
- (4) Pengembangan Kewirausahaan Pemuda, yaitu:
- a) peningkatan dan perluasan menciptakan peluang pekerjaan;
 - b) pelaksanaan pelatihan, pemagangan, pembimbingan, pendampingan, kemitraan, dan promosi pembentukan pemuda kader wirausaha; serta
 - c) peningkatan fasilitasi akses permodalan dan pengembangan sentra kewirausahaan pemuda, dalam rangka mendukung penciptaan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan kewirausahaan.
- (5) Pengembangan Kepeloporan Pemuda, yaitu:
- a) pengembangan inovasi, keberanian melakukan terobosan, dan budaya kreatif pemuda; serta
 - b) pelaksanaan pelatihan dan pendampingan penumbuhan pemuda kader pelopor yang dapat sesuai dengan karakteristik daerah setempat.
- (6) Pengembangan Kepedulian dan Kesukarelaan Pemuda, yaitu:
- a) pengembangan tenaga terdidik di perdesaan, melalui kegiatan Sarjana Penggerak Pembangunan di Pedesaan (SP-3); serta
 - b) pelaksanaan pelatihan dan pendampingan penumbuhan pemuda kader kesukarelawan di daerah tertinggal, daerah pasca bencana, dan daerah rawan konflik.

(7) Peningkatan Sinkronisasi dan Kemitraan Kepemudaan, yaitu:

- a) program sinergis antar sektor dalam hal penyadaran pemberdayaan dan pengembangan pemuda;
- b) kajian dan penelitian bersama tentang persoalan pemuda;
- c) kegiatan bersama dalam mengatasi dekadensi moral, pengangguran, kemiskinan, kekerasan, dan NAPZA; serta
- d) pengembangan kemitraan berbasis program dalam pelayanan kepemudaan.

(8) Peningkatan Prasarana dan Sarana Kepemudaan, yaitu:

- a) inventarisasi prasarana kepemudaan di kabupaten/kota;
- b) optimalisasi pemanfaatan prasarana dan sarana kepemudaan, khususnya pemanfaatan sentra pemberdayaan pemuda; serta
- c) fasilitasi penyediaan dan pengelolaan prasarana dan sarana kepemudaan.

(9) Pemberdayaan Organisasi Kepemudaan, yaitu:

- a) inventarisasi organisasi kepemudaan, kemahasiswaan, dan kepelajaran;
- b) peningkatan kreativitas dan inovasi, pengasahan kematangan intelektual, penyaluran minat bakat, serta penumbuhan rasa percaya diri, semangat kesetiakawanan sosial, dan pengabdian kepada masyarakat;
- c) peningkatan mutu pengelolaan organisasi kepemudaan; serta
- d) akreditasi tingkat kesesuaian dengan pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan.

(10) Peningkatan Peran Serta Masyarakat, yaitu:

- a) promosi kegiatan pemerintah dalam pelayanan kepemudaan;
- b) mediasi masyarakat dalam menggiatkan gerakan cinta lingkungan hidup dan solidaritas sosial di kalangan pemuda; serta
- c) advokasi kemitraan masyarakat pada program pemerintah di bidang kepemudaan, termasuk apresiasi dan penghargaan.

(11) Pengembangan Penghargaan Kepemudaan, yaitu: pemberian penghargaan bagi pemuda berprestasi, organisasi kepemudaan, organisasi kemasyarakatan, lembaga pemerintah, badan usaha, kelompok masyarakat, dan perseorangan yang berjasa dalam memajukan potensi pemuda.

b. Peningkatan budaya dan prestasi olahraga di tingkat nasional dan internasional, dilaksanakan melalui 14 (empatbelas) strategi.

(1) Penyelenggaraan Olahraga Pendidikan, Olahraga Rekreasi, dan Olahraga Prestasi, yaitu:

- a) koordinasi dan kerjasama lintas sektoral dan antar tingkat pemerintahan;
- b) peningkatan potensi sumberdaya olahraga nasional dan prestasi olahraga di tingkat regional dan internasional; serta
- c) penataan dan pengembangan manajemen keolahragaan.

(2) Pembinaan dan Pengembangan Olahraga, yaitu:

- a) pembinaan dan pengembangan olahraga pendidikan, olahraga rekreasi, dan olahraga prestasi; serta
- b) pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi olahraga.

(3) Pengelolaan Keolahragaan, yaitu:

- a) pemberdayaan dan pengembangan induk organisasi cabang olahraga, klub olahraga, sanggar olahraga, sekolah khusus olahraga, dan sentra pembinaan olahraga;
- b) pemassalan dan pembudayaan olahraga di masyarakat; serta
- c) peningkatan bibit olahragawan dan cabang olahraga unggulan.

(4) Penyelenggaraan Kejuaraan Keolahragaan, yaitu:

- a) penyelenggaraan kejuaraan olahraga di tingkat daerah dan nasional dalam rangka penguatan fondasi bangunan olahraga nasional; serta
- b) fasilitasi keikutsertaan dan penyelenggaraan kejuaraan olahraga di tingkat internasional.

- (5) Pembinaan dan Pengembangan Pelaku Olahraga, yaitu:
- a) peningkatan kemampuan manajemen pembina olahraga;
 - b) peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga keolahragaan, termasuk tenaga teknis penyelenggaraan kejuaraan olahraga; serta
 - c) pembinaan olahragawan andalan nasional.
- (6) Pemberdayaan Olahraga Profesional, yaitu:
- a) pembinaan organisasi olahraga profesional dan pengembangan tenaga profesional keolahragaan; serta
 - b) pengawasan dan pengendalian olahraga profesional.
- (7) Peningkatan Prasarana dan Sarana Olahraga, yaitu:
- a) inventarisasi dan penetapan prasarana olahraga di tingkat nasional, provinsi, kabupaten/kota, dan desa/kelurahan; serta
 - b) perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, pemeliharaan, serta pengawasan prasarana dan sarana olahraga pendidikan, olahraga rekreasi, olahraga prestasi, dan industri olahraga.
- (8) Pengembangan Iptek Keolahragaan, yaitu:
- a) pengembangan pengkajian dan perintisan iptek terapan keolahragaan; serta
 - b) pemanfaatan iptek dan kesehatan olahraga.
- (9) Peran Serta Masyarakat, yaitu:
- a) promosi kegiatan pemerintah dalam pelayanan keolahragaan;
 - b) mediasi masyarakat dalam berperan sebagai sumber, pelaksana, tenaga sukarela, penggerak, pengguna hasil, dan pelayanan kegiatan olahraga; serta
 - c) advokasi kemitraan masyarakat pada program pemerintah di bidang keolahragaan, termasuk apresiasi dan penghargaan.
- (10) Pengembangan Kerjasama dan Informasi Keolahragaan, yaitu:
- a) pengembangan sistem informasi keolahragaan; serta
 - b) kerjasama pelayanan informasi dan pengelolaan museum olahraga nasional.

(11) Pembinaan dan Pengembangan Industri Olahraga, yaitu:

- a) pengembangan produksi, jual beli, atau penyewaan prasarana dan sarana olahraga, serta jasa penjualan kegiatan olahraga secara profesional, dalam rangka pengembangan industri olahraga; serta
- b) peningkatan fasilitasi dan kemitraan masyarakat dalam melakukan usaha jasa industri olahraga dengan membentuk badan usaha serta memperhatikan kesejahteraan pelaku olahraga dan kemajuan olahraga nasional.

(12) Pengembangan Standar Nasional Keolahragaan, yaitu:

- a) pengembangan standar kompetensi, kelayakan, dan pelayanan minimal bidang keolahragaan, serta pedoman standardisasi keolahragaan nasional;
- b) penyiapan konsep dan perintisan pembentukan Badan Standardisasi dan Akreditasi Nasional Keolahragaan (BSANK);
- c) penetapan, peningkatan, pemantauan, dan pelaporan pencapaian standardisasi bidang keolahragaan; serta
- d) pengembangan pedoman dan perintisan kegiatan akreditasi dan sertifikasi bidang keolahragaan.

(13) Pencegahan dan Pengawasan Terhadap Doping, yaitu:

- a) fasilitasi pengembangan peraturan doping pada induk organisasi cabang olahraga;
- b) peningkatan pengawasan doping dalam olahraga; serta
- c) kampanye anti doping dan penyadaran pelaku olahraga akan bahaya penggunaan doping.

(14) Pemberian Penghargaan Keolahragaan, yaitu:

- a) pemberian penghargaan bagi pelaku olahraga berprestasi, serta organisasi olahraga, lembaga pemerintah/swasta, dan perseorangan yang berjasa dalam memajukan olahraga;
- b) pemberian apresiasi dan penghargaan dalam bentuk kemitraan dengan pemerintah daerah, organisasi olahraga, organisasi lain, atau perseorangan.

Arah kebijakan dan strategi tersebut perlu didukung oleh:

1. **Peningkatan kualitas manajemen dan pembiayaan kepemudaan dan keolahragaan**, melalui (a) peningkatan kualitas koordinasi penyusunan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan realisasi program dan rencana anggaran; (b) peningkatan kinerja sumber daya manusia aparatur dan kelembagaan; serta (c) peningkatan pembinaan pengawasan kinerja dan keuangan.
2. **Pengembangan sistem informasi dan pelayanan publik**, melalui (a) peningkatan pembinaan hubungan kemasyarakatan dan kelembagaan; (b) peningkatan pelayanan informasi dan hukum; (c) peningkatan kualitas pelayanan pimpinan, umum, operasional, administrasi, dan perpustakaan; serta (d) peningkatan kualitas sarana dan prasarana pendukung pelayanan.
3. **Peningkatan koordinasi, kerjasama, dan kemitraan lintas bidang, lintas sektor, lintas program, lintas pelaku, serta masyarakat dan dunia usaha**, terutama di bidang kebudayaan, pariwisata, pendidikan, agama, sosial, kerja sama luar negeri, pemberdayaan perempuan, pertahanan, keamanan, pertanian, perikanan, kelautan, kehutanan, perdagangan, perindustrian, kesehatan, tenaga kerja, koperasi, usaha kecil dan menengah, lingkungan hidup, serta pemerintahan daerah.

Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian tersebut di atas dilaksanakan melalui 3 (tiga) program teknis, sebagai berikut:

1. PROGRAM PELAYANAN KEPEMUDAAN

1.1. *Tujuan program* adalah untuk meningkatkan kualitas, partisipasi, dan peran aktif pemuda di bidang kesejahteraan rakyat, perekonomian, serta politik, hukum, dan keamanan.



1.2. *Sasaran program* adalah meningkatnya partisipasi dan peran aktif pemuda di berbagai bidang pembangunan.

1.3. *Indikator outcome program* adalah: (1) jumlah pengelola organisasi kepemudaan yang difasilitasi dalam pelatihan kepemimpinan, manajemen, dan perencanaan program; (2) jumlah pemuda kader yang difasilitasi dalam peningkatan wawasan serta kapasitas di bidang seni budaya, iptek dan imtaq; (3) jumlah pemuda kader kepemimpinan; (4) jumlah pemuda kader kewirausahaan; (5) jumlah pembina pramuka, penegak, dan pandega yang mendapat fasilitasi pelayanan kepemudaan.

1.4. *Kegiatan prioritas* yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran program tersebut adalah sebagai berikut:

1.4.1. Pengembangan kerjasama dan kemitraan kepemudaan, antara lain melalui: (1) koordinasi dan kemitraan lintas sektor tingkat pusat, antar tingkat pemerintahan; (2) perumusan naskah kebijakan; (3) pemantauan dan evaluasi kerjasama dan kemitraan.

- 1.4.2. Peningkatan wawasan pemuda, antara lain melalui: (1) fasilitasi peningkatan wawasan kebangsaan, perdamaian, dan lingkungan hidup; (2) koordinasi peningkatan wawasan pemuda; (3) perumusan naskah kebijakan; dan (4) pemantauan dan evaluasi peningkatan wawasan pemuda.
- 1.4.3. Peningkatan potensi sumber daya pemuda, antara lain melalui: (1) fasilitasi inventarisasi potensi sumber daya kepemudaan; (2) analisa potensi sumber daya kepemudaan; (3) koordinasi peningkatan potensi sumber daya pemuda; (4) perumusan naskah kebijakan; (5) pemantauan dan evaluasi peningkatan potensi sumber daya pemuda.
- 1.4.4. Peningkatan kapasitas pemuda, antara lain melalui: (1) fasilitasi peningkatan kapasitas di bidang iptek dan imtaq; (2) koordinasi peningkatan kapasitas pemuda; (3) perumusan naskah kebijakan; (4) pemantauan dan evaluasi peningkatan kapasitas pemuda.
- 1.4.5. Peningkatan kreativitas dan kualitas pemuda, antara lain melalui: (1) fasilitasi peningkatan kapasitas di bidang seni, budaya, dan industri kreatif; (2) koordinasi peningkatan kreativitas dan kualitas pemuda; (3) perumusan naskah kebijakan peningkatan kreativitas dan kualitas pemuda; (4) pemantauan dan evaluasi peningkatan kreativitas dan kualitas pemuda.
- 1.4.6. Pemberdayaan organisasi kepemudaan, antara lain melalui: (1) fasilitasi pelatihan kepemimpinan, manajemen, dan perencanaan program; (2) fasilitasi kualifikasi berdasarkan standar organisasi kepemudaan; (3) koordinasi pemberdayaan organisasi kepemudaan; (4) perumusan naskah kebijakan pemberdayaan organisasi pemuda; (5) pemantauan dan evaluasi pemberdayaan

organisasi kepemudaan.

1.4.7. Pengembangan kependuan, antara lain melalui: (1) fasilitasi pendidikan kepemudaan; (2) fasilitasi pendidikan kependuan; (3) fasilitasi pelayanan kepemudaan bagi pembina pramuka, penegak, dan pandega; (4) koordinasi pengembangan kependuan; (5) perumusan naskah kebijakan pengembangan kependuan; (6) pemantauan dan evaluasi pengembangan kependuan.

1.4.8. Pengembangan kepemimpinan pemuda, antara lain melalui: (1) fasilitasi pemuda kader kepemimpinan; (2) koordinasi pengembangan kepemimpinan pemuda; (3) perumusan naskah kebijakan pengembangan kepemimpinan pemuda; (4) pemantauan dan evaluasi pengembangan kepemimpinan pemuda.

1.4.9. Pengembangan kewirausahaan pemuda, antara lain melalui: (1) fasilitasi pemuda kader kewirausahaan; (2) fasilitasi sentra-sentra kewirausahaan pemuda; (3) koordinasi pengembangan kewirausahaan pemuda; (4) perumusan naskah kebijakan pengembangan kewirausahaan pemuda; (5) pemantauan dan evaluasi pengembangan kewirausahaan pemuda.

1.4.10. Pengembangan kepeloporan pemuda, antara lain melalui: (1) fasilitasi pemuda kader pelopor; (2) koordinasi pengembangan kepeloporan pemuda; (3) perumusan naskah kebijakan pengembangan kepeloporan pemuda; (4) pemantauan dan evaluasi pengembangan kepeloporan pemuda.

1.4.11. Pengembangan kepedulian pemuda, antara lain melalui: (1) fasilitasi sarjana kader pembangunan perdesaan; (2) fasilitasi pemuda kader kesukarelawanan di daerah tertinggal, daerah bencana, dan daerah konflik; (3) koordinasi pengembangan kepedulian pemuda; (4)

perumusan naskah kebijakan pengembangan kepedulian pemuda; (5) pemantauan dan evaluasi pengembangan kepedulian pemuda.

1.4.12. Peningkatan prasarana dan sarana kepemudaan, antara lain melalui: (1) fasilitasi penyediaan prasarana dan sarana kepemudaan; (2) fasilitasi sentra pemberdayaan pemuda; (3) fasilitasi pusat pelatihan pemuda dan mahasiswa; (4) fasilitasi kampung usaha pemuda; (5) koordinasi peningkatan prasarana dan sarana kepemudaan; (6) perumusan naskah kebijakan peningkatan prasarana dan sarana kepemudaan; (7) pemantauan dan evaluasi peningkatan prasarana dan sarana kepemudaan; dan

1.4.13. Peningkatan pelayanan sentra pemberdayaan pemuda, antara lain melalui: (1) fasilitasi pelayanan pendidikan dan pelatihan; (2) fasilitasi peningkatan pelayanan sentra pemberdayaan pemuda; (3) pemantauan dan evaluasi peningkatan pelayanan sentra pemberdayaan pemuda.

2. PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN OLAHRAGA

2.1. *Tujuan program* adalah untuk meningkatkan peran serta masyarakat dalam kegiatan olahraga serta meningkatkan kualitas pembinaan dan pengembangan keolahragaan.

2.2. *Sasaran program* adalah: (1) meningkatnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan olahraga; dan (2) meningkatnya fasilitasi prasarana dan sarana olahraga yang layak dan memenuhi standar.

2.3. *Indikator outcome program* adalah: (1) jumlah pelatih olahraga pendidikan yang memiliki kompetensi di satuan-satuan pendidikan; (2) jumlah peserta perlombaan/festival/invitasi/kompetisi olahraga rekreasi; (3) jumlah peserta pendidikan sekolah olahraga.

2.4. *Kegiatan prioritas* yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran program tersebut adalah sebagai berikut:

2.4.1. Pengembangan olahraga pendidikan, antara lain melalui: (1) fasilitasi pelatihan olahraga pendidikan bagi pelatih yang memiliki kompetensi di satuan-satuan pendidikan; (2) fasilitasi kejuaraan olahraga pendidikan; (3) fasilitasi sarana olahraga pendidikan; (4) fasilitasi pendidikan sekolah olahraga; (5) koordinasi pengembangan olahraga pendidikan; (6) perumusan naskah kebijakan pengembangan olahraga pendidikan; (7) pemantauan dan evaluasi pengembangan olahraga pendidikan.

2.4.2. Pengembangan olahraga rekreasi, antara lain melalui: (1) fasilitasi perlombaan olahraga massal; (2) fasilitasi festival dan invitasi olahraga tradisional; (3) fasilitasi

kompetisi olahraga rekreasi; (4) koordinasi pengembangan olahraga rekreasi; (5) perumusan naskah kebijakan pengembangan olahraga rekreasi; (6) pemantauan dan evaluasi pengembangan olahraga rekreasi.

2.4.3. Pengembangan olahraga khusus, antara lain melalui: (1) fasilitasi pelatihan bagi pelatih/instruktur/pembina olahraga khusus; (2) fasilitasi kejuaraan olahraga khusus; (3) koordinasi pengembangan olahraga khusus; (4) perumusan naskah pengembangan olahraga khusus; (5) pemantauan dan evaluasi pengembangan olahraga khusus.

2.4.4. Pengembangan sentra keolahragaan, antara lain melalui: (1) fasilitasi PPLP dan PPLM; (2) fasilitasi peningkatan kapasitas manajemen bagi pelaku industri olahraga; (3) fasilitasi penyelenggaraan seni pertunjukan olahraga; (4) koordinasi pengembangan sentra keolahragaan; (5) perumusan naskah kebijakan pengembangan sentra keolahragaan; (6) pemantauan dan evaluasi pengembangan sentra keolahragaan.

2.4.5. Pengembangan standarisasi keolahragaan, antara lain melalui: (1) penyusunan naskah standar nasional keolahragaan; (2) penyusunan pedoman pelaksanaan akreditasi keolahragaan; (3) penyusunan pedoman pelaksanaan sertifikasi keolahragaan; (4) fasilitasi akreditasi organisasi keolahragaan; (5) fasilitasi sertifikasi tenaga keolahragaan; (6) koordinasi pengembangan standarisasi keolahragaan; (7) penyusunan naskah kebijakan pengembangan standarisasi keolahragaan; (8) pemantauan dan evaluasi pengembangan standarisasi keolahragaan.

- 2.4.6. Pengembangan promosi dan penghargaan keolahragaan, antara lain melalui: (1) fasilitasi pemberian penghargaan keolahragaan; (2) koordinasi dan kemitraan keolahragaan lintas sektor tingkat pusat, antar tingkat pemerintahan dalam rangka sosialisasi dan promosi; (3) perumusan naskah kebijakan pengembangan promosi dan penghargaan keolahragaan; (4) pemantuan dan evaluasi pengembangan promosi dan penghargaan keolahragaan.
- 2.4.7. Peningkatan prasarana dan sarana keolahragaan, antara lain melalui : (1) penyusunan naskah kebijakan penetapan prasarana olahraga nasional; (2) fasilitasi penyediaan prasarana dan sarana olahraga; (3) koordinasi peningkatan prasarana dan sarana keolahragaan; (4) pemantauan dan evaluasi peningkatan prasarana dan sarana keolahragaan.
- 2.4.8. Peningkatan pelayanan iptek, kesehatan, dan informasi olahraga, antara lain melalui: (1) peningkatan kepuasan pelanggan terhadap pelayanan iptek, kesehatan, dan informasi olahraga; (2) fasilitasi pelayanan, pengujian dan pemeriksaan kesehatan olahragawan di daerah; (3) koordinasi peningkatan pelayanan iptek, kesehatan, dan informasi olahraga; (4) perumusan naskah kebijakan peningkatan pelayanan iptek, kesehatan, dan informasi olahraga; dan (5) pemantauan dan evaluasi peningkatan pelayanan iptek, kesehatan, dan informasi olahraga.

3. PROGRAM PEMBINAAN OLAHRAGA PRESTASI

3.1. *Tujuan program*

adalah untuk meningkatkan kualitas pembinaan olahraga prestasi, mendukung peningkatan prestasi olahraga, dan mengembangkan industri olahraga.



3.2. *Sasaran program* adalah: (1) meningkatnya prestasi olahraga di tingkat regional dan internasional; dan (2) meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pengembangan industri olahraga.

3.3. *Indikator outcome program* adalah: (1) jumlah organisasi olahraga yang memenuhi standar kelayakan; (2) jumlah tenaga keolahragaan pada cabang olahraga unggulan yang memperoleh fasilitasi peningkatan kompetensi; (3) jumlah fasilitasi kejuaraan cabang olahraga unggulan bertaraf internasional.

3.4. *Kegiatan prioritas* yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran program tersebut adalah sebagai berikut:

3.4.1. Pembinaan olahraga prestasi, antara lain melalui: (1) pembinaan olahragawan andalan nasional; (2) fasilitasi pembinaan cabang olahraga unggulan nasional dan internasional; (3) fasilitasi penyelenggaraan SEA Games dan Para Games pada tahun 2011; (4) fasilitasi keikutsertaan pada Asian Games, SEA Games, Olympic Games, Asian Para Games, Para Games dan Paralympic Games; (5) koordinasi pembinaan olahraga prestasi; (6) perumusan naskah kebijakan pembinaan olahraga

prestasi; (7) pemantauan dan evaluasi pembinaan olahraga prestasi.

3.4.2. Pengembangan dan pembibitan olahraga prestasi, antara lain melalui: (1) fasilitasi pemanduan bakat cabang olahraga unggulan; (2) fasilitasi keikutsertaan cabang olahraga unggulan pada kejuaraan bertaraf internasional; (3) fasilitasi pemusatan latihan cabang olahraga unggulan; (4) fasilitasi penyelenggaraan kejuaraan junior cabang olahraga unggulan bertaraf internasional; (5) koordinasi pengembangan dan pembibitan olahraga prestasi; (6) perumusan naskah kebijakan pengembangan dan pembibitan olahraga prestasi; (7) pemantauan dan evaluasi pengembangan dan pembibitan olahraga prestasi.

3.4.3. Pemberdayaan organisasi keolahragaan, antara lain melalui: (1) fasilitasi pelatihan manajemen dan perencanaan program pelatihan bagi induk organisasi cabang olahraga; (2) fasilitasi pembinaan induk organisasi cabang olahraga; (3) koordinasi pemberdayaan organisasi keolahragaan; (4) perumusan naskah kebijakan pemberdayaan organisasi keolahragaan; (5) pemantauan dan evaluasi pemberdayaan organisasi keolahragaan.

3.4.4. Pengembangan tenaga keolahragaan, antara lain melalui: (1) fasilitasi peningkatan kompetensi bagi tenaga keolahragaan pada cabang olahraga unggulan; (2) fasilitasi pelatihan bagi wasit dan juri tingkat internasional; (3) fasilitasi pelatihan pelatih tingkat internasional; (4) fasilitasi pelatihan tenaga analisis keolahragaan; (5) fasilitasi pelatihan pembina olahraga yang menguasai wawasan, pengetahuan dan informasi; (6) koordinasi pengembangan tenaga keolahragaan; (7) perumusan naskah kebijakan pengembangan tenaga

keolahragaan; (8) pemantauan dan evaluasi pengembangan tenaga keolahragaan.

3.4.5. Pengembangan iptek olahraga, antara lain melalui: (1) fasilitasi riset penerapan teknologi olahraga modern pada metode pembinaan olahragawan; (2) fasilitasi pemanfaatan iptek olahraga modern pada metode pembinaan olahragawan andalan nasional; (3) koordinasi pengembangan iptek olahraga; (4) perumusan naskah kebijakan pengembangan iptek olahraga; (5) pemantauan dan evaluasi pengembangan iptek olahraga.

3.4.6. Pengembangan produk industri olahraga, antara lain melalui: (1) fasilitasi peningkatan kapasitas teknis produksi pada pelaku industri olahraga; (2) fasilitasi penyelenggaraan kejuaraan olahraga dirgantara, bahari, dan lintas alam; (3) koordinasi pengembangan produk industri olahraga; (4) perumusan naskah kebijakan pengembangan produk industri olahraga; (5) pemantauan dan evaluasi pengembangan produk industri olahraga.

Ketiga program teknis tersebut di atas didukung oleh 2 (dua) program generik, yaitu:

1. DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

1.1. *Tujuan program* adalah untuk meningkatkan dukungan manajemen dan melaksanakan tugas teknis lainnya.

1.2. *Sasaran program* adalah meningkatnya kualitas perencanaan, pengawasan, administrasi keuangan dan kepegawaian, serta pelayanan umum di Kementerian Pemuda dan Olahraga.

1.3. *Indikator outcome program* adalah: (1) jumlah dokumen perencanaan, penganggaran, kepegawaian, ketatalaksanaan, pengawasan internal yang dihasilkan secara akurat dan tepat waktu; serta (2) jumlah layanan kemasyarakatan, media massa, kelembagaan, pimpinan, operasional, administrasi, dan perpustakaan, serta layanan hukum yang terintegrasi, transparan, dan akuntabel.

1.4. *Kegiatan prioritas* yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran program tersebut adalah sebagai berikut:

1.4.1. Perencanaan, penganggaran, dan evaluasi program, antara lain melalui: (1) perencanaan dan penganggaran; (2) monitoring dan evaluasi; (3) pengelolaan administrasi keuangan sesuai dengan sistem akuntansi publik; (4) koordinasi perencanaan, penganggaran dan evaluasi program.

- 1.4.2. Penyelenggaraan kehumasan dan pelayanan hukum, antara lain melalui: (1) publikasi dan dokumentasi; (2) kerjasama kelembagaan; (3) penyajian data kepemudaan dan keolahragaan; (4) perumusan rancangan peraturan, surat perjanjian, serta rekomendasi hukum; (5) koordinasi penyelenggaraan kehumasan dan pelayanan hukum.
- 1.4.3. Pengelolaan keorganisasian dan pelayanan umum, antara lain melalui: (1) fasilitasi pendidikan dan pelatihan peningkatan mutu sumberdaya manusia aparatur; (2) pengelolaan administrasi kepegawaian; (3) pengelolaan ketatalaksanaan; (4) fasilitasi pelayanan pimpinan, operasional dan publik; (5) koordinasi pengelolaan keorganisasian dan pelayanan umum.
- 1.4.4. Penyelenggaraan pengawasan dan peningkatan akuntabilitas kinerja aparatur, antara lain melalui: (1) pengawasan kinerja dan keuangan sesuai dengan prosedur; (2) fasilitasi tindak lanjut hasil temuan pemeriksaan; (3) koordinasi penyelenggaraan pengawasan dan peningkatan akuntabilitas kinerja aparatur.

2. PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

- 2.1. *Tujuan program* adalah untuk meningkatkan sarana dan prasarana aparatur dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan administrasi pemerintahan secara lebih efisien, efektif, dan terpadu.
- 2.2. *Sasaran program* adalah meningkatnya kualitas pengelolaan sarana dan prasarana aparatur.
- 2.3. *Indikator outcome program* adalah persentase operasional dan pemeliharaan sarana dan prasarana aparatur.
- 2.4. *Kegiatan prioritas* yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran program tersebut adalah sebagai berikut:
 - 2.4.1. Pembangunan/pengadaan/peningkatan sarana dan prasarana, antara lain melalui: (1) fasilitasi inventarisasi barang milik/kekayaan negara; (2) fasilitasi pemeliharaan prasarana aparatur.

B a b I V

Penutup

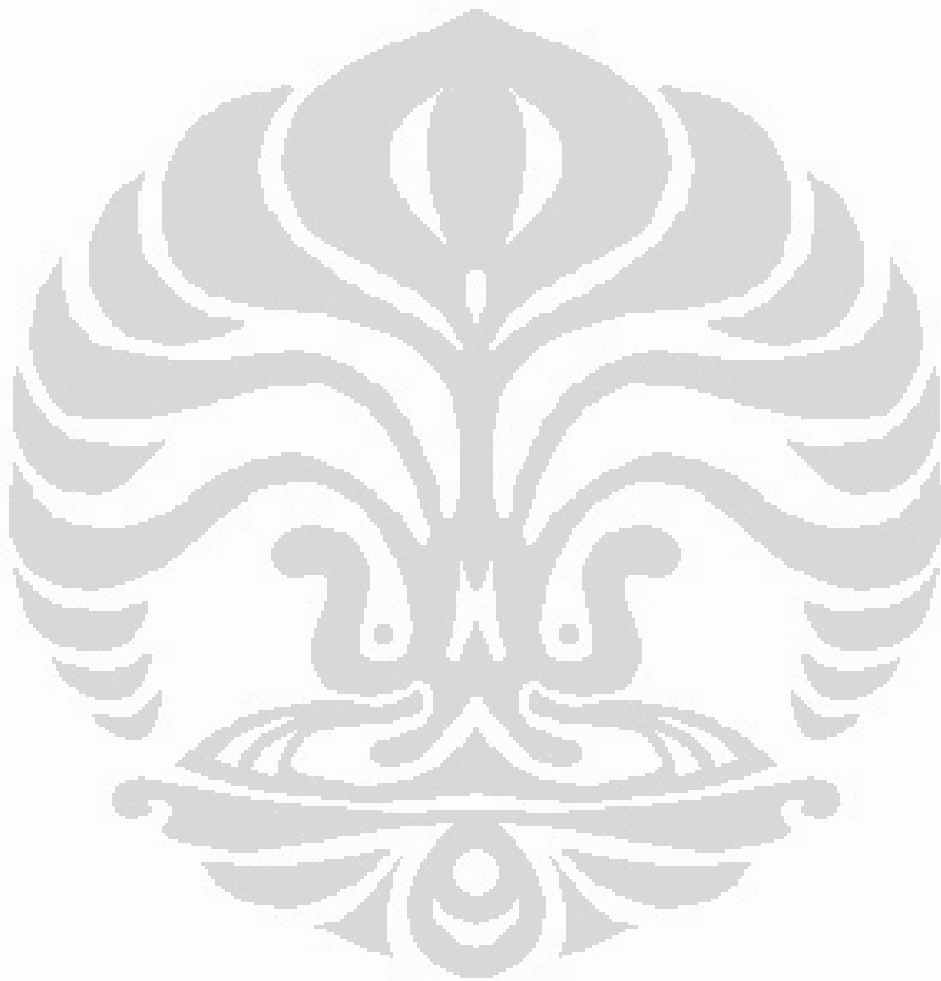
Renstra Kementerian Pemuda dan Olahraga Tahun 2010 - 2014 disusun guna memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan, dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional, dengan mengacu kepada RPJP Nasional Tahun 2005-2025 dan RPJM Nasional Tahun 2010-2014.

Renstra Kementerian Pemuda dan Olahraga Tahun 2010 - 2014 telah mengakomodasi kebutuhan penyesuaian akan program dan kegiatan prioritas yang memungkinkan terlaksananya seluruh tugas, wewenang, dan tanggungjawab Kementerian Pemuda dan Olahraga sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional. Restrukturisasi program dan kegiatan prioritas dimaksud telah menuangkan indikator pencapaian sasaran dan target secara jelas sehingga memungkinkan pengukuran akuntabilitas kinerja unit organisasi pelaksana kegiatan prioritas tersebut.

Renstra Kementerian Pemuda dan Olahraga Tahun 2010 - 2014 diharapkan mampu menjadi pedoman penyusunan dokumen perencanaan setiap unit organisasi pelaksana di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga sehingga dapat menentukan kebijakan-kebijakan strategis dalam lingkup kerjanya secara lebih sistematis, terarah, dan terukur dengan baik pencapaian kerjanya.

**Menteri Negara Pemuda dan Olahraga
Republik Indonesia**

Dr. Andi A. Mallarangeng



CURRICULUM VITAE

Detailed Resume

Name	: Yachya
Sex	: Male
Place/date of Birth	: Jakarta/June 12, 1975
Nationality	: Indonesian
Country of Residence	: Indonesia
Marital Status	: Married
Children	: 1. Afra Afiah Ayyasy (Jkt, July 22, 2001) 2. Nasya Faizah Yachya (Jkt, Dec 8, 2003) 3. Mutia Nur Afifah Yachya (Jkt, dec 14, 2005)
Address	: Jl. Kp. Banjir Kanal No. 25 RT 006/01 Grogol, Jakarta Barat, 11450 DKI Jakarta
Emails	: yahya208@yahoo.com yachya@gmail.com
Professional Qualifications	: Administration, Teacher, Translator, Editor, Marketing, HRD.
Latest Position	: Expert Staff of Legislative Member (DPR RI)
Language (s) Spoken	: English, German
Language (s) written	: English, German
Skills	: Marketing, Managing the administration, German and En (Teaching, Translating and Curriculum making), Compute. . Microsoft Word, Excel, Power Point, Internet, Outlook Express, etc.



Work Experiences

1996-2000

LBF (Lembaga Bahasa Formasi), an institution founded by ex FSUI Students as German and English teacher, with responsibilities: Teaching and reporting the student improvements.

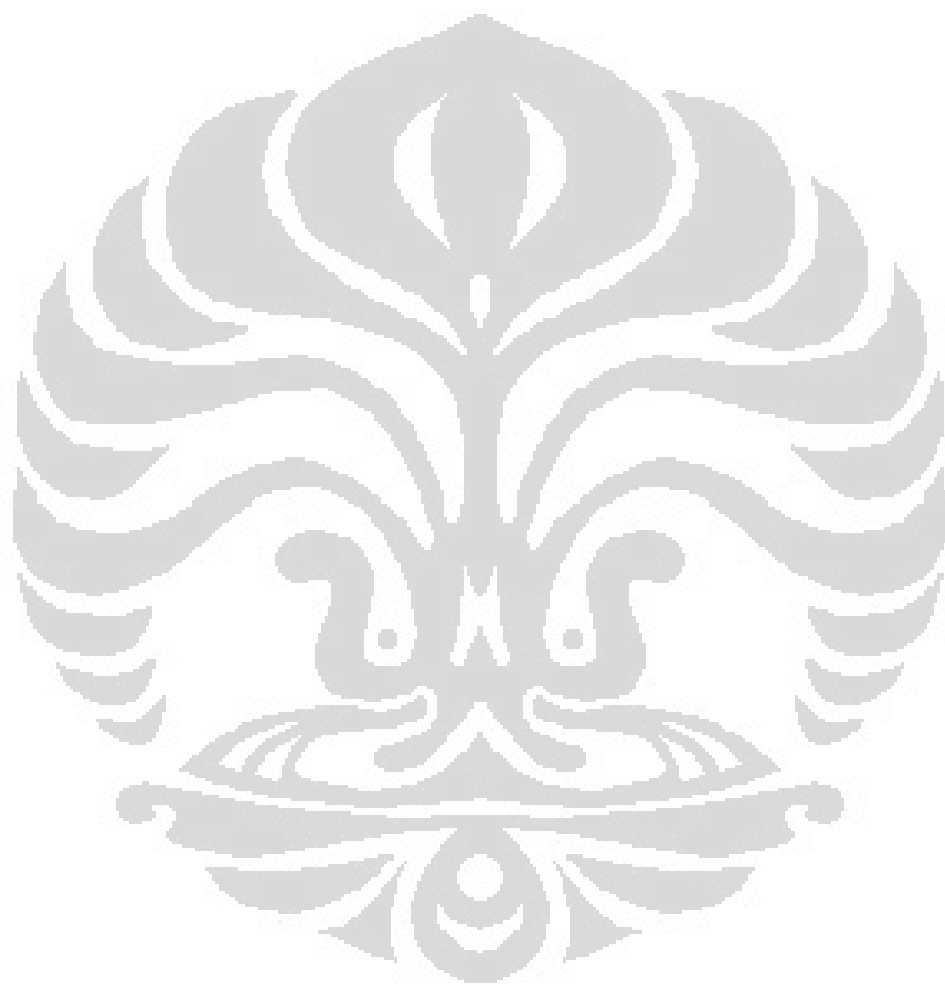
1999-2000

Nurul Fikri (NF), a local course institution as English Teacher (free lance)
Mobil Motor Magazine, German Translator (free lance)

June – November 2000

PT Limbah Mutiara Mulia, a local company concerning the manpower supplier agency, as Director Assistant. Duties:

- ❖ Managing the finance and contracts
- ❖ Screening new employees
- ❖ Paying the salaries



100

Jan 2009 – Aug 2009

Expert Staff (*Staf Ahli*) of Parliament Member (Justice and Welfare Party-FPKS DPR RI), Ir. Ami Taher. Responsibilities:

- ❖ Handling or Informing hot Issues to the Member
- ❖ Preparing the speech of the Member
- ❖ Mediating between Member and constituents

Jan 2010 – Now

Lembaga Sinergi Indonesia (LSI), a political consultant as Executive Director. Responsibilities:

- ❖ Managing daily works (employees)
- ❖ Maintaining clients and projects
- ❖ Find and maintain clients
- ❖ Preparing contracts and policies

Academic Background

Period	School/College/University	Qualification
1990-1992	SMPN 88 Slipi, Jakarta	Graduated
1992-1994	SMAN 16 Slipi, Jakarta	Graduated (A1/Physic Sciences)
1994-1999	Faculty of Letter Universitas Indonesia (FSUI)	Germanic (S1), graduated
2008-2010	Master Program UI (Majoring: National Alliance; Strategic Study: National Leadership)	Still studying (Last Semester)

Courses

Period	School/College/University	Qualification
1992-1994	LIA, Slipi Branch	English, graduated (Advance)
1994-1998	Goethe Institut	German, graduated (Advance I)
1999	SI Computer Science	MS Office (Excel & Word)

Others

Period	Qualification
1996	Chairman of Student-Welfare Commission of Student Representative Board (<i>Badan Perwakilan Mahasiswa</i>) FSUI
1997	One of 12 students sent to Germany for comprehensive study (Scholarship from DAAD, <i>Deutscher Akademische Austausch Dienst</i> , a German institution for student exchange program).
2008-2010	Scholarship holder from Indonesian Youth and Sport Minister (Kemenegpora RI) to take Master Program in Universitas Indonesia, majoring National Alliance with strategic study of National Leadership.
2010	Participant of <i>Tannasda</i> (National Resilience for Youth) Training Program. Held by Minister for Youth and Sport and Ministry of Defense

