

PENGUATAN KAPASITAS KELEMBAGAAN KARANG TARUNA DI DESA LIMUSGEDE KECAMATAN CIMERAK KABUPATEN PANGANDARAN

Diki Hidayat

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : dikihidayat@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan belum optimalnya penguatan kapasitas Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Hal itu terlihat dari indikator-indikator masalah seperti : kurang berfungsinya organisasi Karang Taruna, belum maksimalnya peran dari tokoh masyarakat dan Kurangnya dukungan masyarakat dalam program Karang Taruna, kurangnya partisipasi masyarakat dalam hal rencana kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, dengan jumlah informan sebanyak 6 orang. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah secara univariat (analisis suatu variabel) yang diinterpretasikan secara kualitatif yang bersumber dari hasil observasi dan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Bahwa Penguatan Kapasitas di Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran sudah berjalan tetapi belum maksimal. Hambatan-hambatan yang dihadapi antara lain : dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, seperti kurangnya kesadaran dari anggota Karang Taruna untuk mengikuti bimbingan teknis yang akan dilaksanakan. Adapun upaya yang sudah dilakukan untuk mengatasi hambatan yaitu melakukan rapat untuk memberikan arahan dan bimbingan agar aparatur desa lebih profesional dengan meningkatkan pemahaman, kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Kata Kunci : *Penguatan, Kapasitas, Kelembagaan, Karang Taruna.*

PENDAHULUAN

Karang taruna adalah suatu organisasi kepemudaan di Indonesia dan merupakan sebuah wadah tempat pengembangan jiwa sosial generasi

muda. Karang taruna tumbuh atas kesadaran dan rasa tanggung jawab sosial dari masyarakat dan untuk masyarakat itu sendiri khususnya generasi muda yang ada di suatu

wilayah desa, kelurahan atau komunitas yang sederajat, terutama bergerak pada bidang-bidang kesejahteraan sosial (Wenti, 2013:391). Seperti dalam bidang ekonomi, olahraga, keterampilan, keagamaan dan kesenian sesuai dengan tujuan didirikannya Karang Taruna untuk memberikan pembinaan dan pemberdayaan kepada para remaja yang ada di dalam suatu desa atau wilayah itu sendiri, sebagai organisasi sosial kepemudaan Karang Taruna merupakan wadah atau tempat pembinaan dan pengembangan dalam upaya mengembangkan kegiatan ekonomi, sosial, budaya dengan pemanfaatan semua potensi yang ada di lingkungan masyarakat baik sumber daya manusia dan sumber daya alam itu sendiri yang telah tersedia.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ismay Hilda pada tahun 2011 menyatakan, bahwa Karang Taruna adalah wadah atau wahana pembinaan generasi muda, untuk dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi dan kemampuannya. Dengan wadah tersebut diharapkan generasi muda mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap diri sendiri, sosial dan masyarakat. Dengan demikian generasi muda dapat berpartisipasi dalam pembangunan dengan baik.

Partisipasi masyarakat sering diartikan keikutsertaan, keterlibatan dan kesamaan anggota masyarakat dalam suatu kegiatan tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung, sejak dari gagasan, perumusan kebijakan, pelaksanaan program dan evaluasi.

Partisipasi secara langsung berarti anggota masyarakat tersebut ikut memberikan bantuan tenaga dalam kegiatan yang dilaksanakan. Sedangkan partisipasi tidak langsung dapat berupa sumbangan pemikiran, pendanaan dan material yang diperlukan (Wibisono, 1989:41). Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Ela Findyani pada tahun 2013 menyatakan, masih dijumpai pemuda dan pemudi yang belum dapat menggunakan waktu dan menyalurkan bakatnya dengan baik dan sesuai.

Partisipasi pemuda sangat penting dalam suatu masyarakat, khususnya dalam pembangunan bangsa mengingat pemuda merupakan aset negara yang tidak ternilai harganya. Berhasil tidaknya suatu proses pembangunan suatu bangsa tergantung pada tingkat partisipasi pemuda pada negara tersebut. Melihat permasalahan yang dihadapi generasi muda tersebut, maka perlu adanya suatu usaha yang nantinya akan dapat membantu generasi muda yang bermasalah ini dalam memecahkan masalahnya, yang mana usaha tersebut memerlukan suatu wadah untuk membina dan mengarahkan generasi muda tersebut, pelaksanaan pembinaan tersebut merupakan tugas dan kewajiban aparat pelaksana baik dari tingkat pusat maupun daerah yang sesuai dengan bidangnya, yang diterjemahkan ketengah masyarakat terutama dalam pemberian bantuan dan bimbingan yaitu dengan membentuk suatu organisasi yang nantinya akan menjadi wadah pembinaan generasi muda yang lebih berguna yang nantinya

akan menjadikan mereka generasi yang tangguh, terampil, berakhlak dan bertakwa serta bertanggungjawab dan dapat diandalkan di tengah masyarakat bangsa dan negara dan mempunyai perhatian terhadap lingkungan sekitarnya terkhususnya di pedesaan. Berdasarkan peninjauan awal diketahui bahwa Penguatan Kapasitas Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran belum optimal. Hal itu terlihat dari indikator-indikator masalah sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya peran pemuda dalam program Karang Taruna. Hal tersebut dibuktikan dengan tidak adanya standar operasional prosedur tentang Rencana program dan kegiatan yang akan di jalankan oleh Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran;
2. Belum maksimalnya peran dari tokoh masyarakat, hal tersebut dibuktikan dengan tidak ada tokoh masyarakat yang ikut serta dalam perancangan rencana kegiatan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran;
3. Kurangnya dukungan masyarakat dalam program Karang Taruna, hal tersebut dibuktikan dengan kurangnya partisipasi masyarakat dalam hal rencana kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten

Pangandaran. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana penguatan kapasitas kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran?.

KAJIAN PUSTAKA

1. Penguatan Kapasitas

Penguatan Kapasitas adalah suatu proses upaya yang sistematis menjadikan lembaga suatu masyarakat menjadi lebih baik, dinamis, berdaya dan kuat dalam menghadapi berbagai pemenuhan kebutuhan dan tantangan atau hambatan yang dapat mempengaruhi eksistensinya. Penguatan kapasitas merupakan suatu proses peningkatan atau perubahan perilaku individu, organisasi dan sistem masyarakat dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Merujuk pendapat (Sumpeno2002), penguatan kapasitas berarti terjadi perubahan perilaku untuk :

- 1) Meningkatkan kemampuan individu dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap;
- 2) Meningkatkan kemampuan kelembagaan dalam organisasi dan manajemen, keuangan dan budaya;
- 3) Meningkatkan kemampuan masyarakat dalam kemandirian, keswadayaan dan mengantisipasi perubahan.

Penguatan kelembagaan kelompok sangat diperlukan, karena

dengan penguatan kapasitas masyarakat/usaha mikro kecil sebagai anggota bisa mengembangkan modal sosial, seperti yang dikemukakan oleh (Rubin & Rubin 1992) bahwa pengembangan kapasitas adalah bagaimana menciptakan kemampuan untuk menemukan kekurangan yang ada pada dirinya dan ada upaya untuk meningkatkan kekurangannya tersebut. Hasil yang diharapkan dengan adanya penguatan kapasitas menurut (Sumpeno 2002) adalah :

- 1) Penguatan individu, organisasi dan masyarakat.
- 2) Terbentuknya model pengembangan kapasitas dan program.
- 3) Terbangunnya sinergisitas pelaku dan kelembagaan.

Pengertian pengembangan kelembagaan menurut (Israel 1992) adalah proses untuk memperbaiki kemampuan lembaga guna mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia dengan keuangan yang tersedia. Lebih lanjut (Rubin&Rubin 1992) mengemukakan bahwa pengembangan kapasitas masyarakat miskin dapat dilakukan dengan melalui pengembangan kelembagaan masyarakat dimana kelembagaan tersebut menciptakan dan membangun perasaan anggota untuk membangkitkan kapasitas lembaga dalam pemecahan masalah. Penguatan kapasitas lembaga simpan pinjam dapat dicapai melalui komponen kepercayaan, kerjasama dan kemitraan sehingga melalui pemberdayaan anggota dan lembaga

akan dapat meningkatkan kemampuan atas pengetahuan, keterampilan dan sikap disamping dapat meningkatkan kemampuan lembaga dan kemampuan masyarakat miskin sebagai anggotanya.

Kelembagaan sosial merupakan terjemahan langsung istilah social institution. Akan tetapi ada pula yang menggunakan istilah pranata sosial untuk istilah social institution tersebut, yang menunjuk pada adanya unsur-unsur yang mengatur perilaku masyarakat. Koentjaraningrat dalam Nasdian dan Utomo (2004) mengatakan pranata sosial sebagai suatu sistem tata kelakuan dan hubungan yang berpusat kepada aktivitas-aktivitas untuk memenuhi kebutuhan khusus dalam kehidupan masyarakat. Bertrand dalam Nasdian dan Utomo (2004) mendefinisikan kelembagaan sosial sebagai tata abstraksi yang lebih tinggi dari group, organisasi, dan sistem sosial lainnya. Menurut Syahyuti (2003), di dalam setiap kelembagaan terdapat dua bagian yang membangun kelembagaan tersebut. Kedua bagian tersebut adalah aspek-aspek kelembagaan dan aspek-aspek organisasi. Perbedaan dalam melihat kelembagaan melalui aspek kelembagaan dan aspek organisasi bertujuan agar dapat menganalisa kelembagaan tersebut secara mendalam. Aspek kelembagaan merupakan sisi dinamis yang lebih bersifat kultural dari suatu kelembagaan, sedangkan aspek keorganisasian merupakan sisi statisnya yang lebih bersifat struktural. Jika aspek kelembagaan fokus utama kajian adalah perilaku dengan inti kajiannya adalah

nilai (value), aturan (rule), dan norma (norm), maka fokus utama dari aspek keorganisasian adalah struktur dengan inti kajiannya pada peran (roles).

2. Dimensi dan Tingkat Pengembangan Kapasitas

Untuk menilai fokus dari pengembangan kapasitas banyak kriteria yang digunakan, akan tetapi sangat sulit untuk menentukan secara tepat fokus yang mempengaruhi kapasitas. Oleh karena itu, melakukan peninjauan terhadap berbagai pendapat para ahli maupun melihat berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pengembangan kapasitas menurut pendapat Bank Dunia (Keban, 2008: 202) yang mencakup peningkatan kemampuan kepada:

- 1) Pengembangan sumber daya manusia.
- 2) Organisasi yaitu peraturan, struktur, proses, sumberdaya, dan gaya manajemen.
- 3) Jaringan kerja interaksi organisasi, yaitu koordinasi kegiatan- kegiatan organisasi, fungsi jaringan kerja, dan interaksi formal dan informal.
- 4) Lingkungan organisasi, yaitu aturan dan perundang-undang yang mengatur pelayan publik, tanggung jawab dan kekuasaan antara lembaga, kebijakan yang menghambat tugas-tugas pembangunan, dan dukungan keuangan dan anggaran.
- 5) Lingkungan kegiatan yang luas, yaitu mencakup faktor politik, ekonomi, dan kondisi-

kondisi yang berpengaruh terhadap kinerja.

Grindle (Kumortomo dan Widaningrum, 2010: 32) membedakan langkah-langkah pengembangan kapasitas atas tiga kelompok, yakni pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi dan kelembagaan. Djumadi (2006 : 153) menyatakan bahwa pengembangan kapasitas harus dilakukan secara efektif melalui tiga tingkatan yaitu:

- 1) Tingkat sistem, seperti kerangka kerja yang berhubungan dengan pengaturan, kebijakan-kebijakan, dan kondisi dasar yang mendukung pencapaian objektifitas kebijakan tertentu.
- 2) Tingkat institusional atau keseluruhan satuan, contoh: struktur organisasi, proses pengambilan keputusan di dalam organisasi- organisasi, prosedur dan mekanisme pekerjaan, penguatan sarana dan prasana, hubungan-hubungan dan jaringan-jaringan organisasi.
- 3) Tingkat individu, contohnya pengembangan keterampilan individu dan persyaratan-persyaratan, pengetahuan, tingkah laku, pengelompokan pekerjaan, dan motivasi-motivasi dari pekerjaan orang-orang didalam organisasi.

Sagune (2009:45-46) menyatakan pengembangan kapasitas ini sendiri merupakan sebuah proses di mana individu, organisasi, institusi, dan masyarakat mengembangkan

kemampuan secara sendiri maupun bersama untuk menjalankan fungsi, memecahkan masalah, dan merancang dalam mencapai tujuan, secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Seperti yang dikemukakan diatas bahwa dimensi pengembangan kapasitas mencakup 3 (tiga) aspek, yaitu:

- 1) Individu, Orang-orang pada organisasi maupun di luar organisasi yang terkait dengan tujuan yang akan dicapai
- 2) Organisasi, baik organisasi formal maupun non-formal tidak saja yang ada dalam struktur pemerintahan tetapi juga mencakup pihak swasta dan masyarakat
- 3) Sistem, menyangkut seluruh proses yang terkait dengan perumusan-perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan”. Kegiatan administrasi dan manajemen yang efektif tentu memperhatikan dan memahami perbedaan setiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut. Dengan memperhatikan dan memahami setiap individu, tentu akan mempermudah penempatan dan pengelompokan kerja setiap individu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Sofyan Arif (2011:34) menjelaskan bahwa “Dengan memahami pola tingkah laku individu dan motivasinya diharapkan pada manajer dapat meramalkan atau memperkirakan apa tindakan individu

yang akan terjadi pada berbagai situasi sehingga sebelumnya dapat menyesuaikan kebijakannya dalam mengelola organisasi”. Dilakukannya ketiga aspek tersebut secara efektif dan berkesinambungan akan memberikan hasil yang berpengaruh kepada good governance, sehingga dalam pengembangan kapasitas tersebut akan menghasilkan tenaga-tenaga profesional yang mampu dalam kapasitas teknis yang pelaksanaannya didasarkan pada 3 (tiga) tingkatan, yaitu :

1. Tingkat Individu

Tingkatan individu merupakan tingkatan pengembangan kapasitas yang dilakukan dari masing-masing individu Perangkat Desa melalui kemampuan dan pengelompokan kerja.

- a. Keterampilan, yaitu pengembangan kemampuan yang dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pengajaran, dan pembelajaran secara luas kepada perangkat Desa Limusgede, baik secara formal, maupun secara informal seperti kursus, pelatihan, magang, sosialisasi, dan lain-lain.
- b. Kemampuan, yaitu potensi yang dimiliki perangkat Desa Limusgede yang kemudian diaplikasikan kedalam tugas yang dibebankannya sebagai pengelola sistem informasi desa.
- c. Pengelompokan kerja, yaitu bidang pekerjaan yang

dibebankan kepada Perangkat Desa Limusgede sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

2. Tingkat Organisasi

Tingkatan Organisasi merupakan tingkatan pengembangan kapasitas yang dilakukan dari organisasi Pemerintah Desa Limusgede melalui pengembangan aturan main organisasi, sistem kepemimpinan, pengembangan sumber daya, dan penediaan sarana dan prasarana kerja.

- a. Pengambilan Keputusan, yaitu proses menentukan suatu kebijakan atau program Pemerintah Desa Limusgede yang dilakukan secara musyawarah.
- b. Sumber Daya, yaitu nilai yang dimiliki Pemerintah Desa Limusgede berupa anggaran yang disediakan untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja aparatur pemerintahan.
- c. sarana dan prasarana kerja, yaitu penyediaan fasilitas pendukung yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas.

3. Tingkat Sistem

Tingkatan Sistem merupakan tingkatan pengembangan kapasitas yang dilakukan dari sistem penyelenggaraan. Pemerintah Desa Limusgede meliputi kerangka kerja dan kebijakan.

- a. Kerangka Kerja, yaitu dasar acuan atau Standard Operating Procedure (SOP) yang dijadikan sebagai

pedoman kerja bagi pemerintah desa Limusgede melalui mengelola sistem informasi desa.

- b. Kebijakan, yaitu program-program yang dibuat pemerintah desa Limusgede sebagai pengelola sistem informasi desa yang bertujuan untuk membangun serta memberdayakan masyarakat desa.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kajian kualitatif, dengan jumlah informan sebanyak 6 orang. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah secara univariat (analisis suatu variabel) yang diinterpretasikan secara kualitatif yang bersumber dari hasil observasi dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penguatan Kapasitas Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran

Penguatan Kapasitas Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi dapat diketahui bahwa secara umum

telah dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut dilihat dari:

1) Dimensi Individu

a. Indikator keterampilan dalam perencanaan program dan kegiatan

Dari hasil penelitian pada indikator keterampilan dalam perencanaan program dan kegiatan yang dimiliki oleh anggota Karang Taruna Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran diketahui masih kurangnya partisipasi masyarakat dengan kendala yang ditemukan bahwa waktu penyusunan rencana program dan kegiatan yang dianggap kurang sehingga penyusunan rencana dan program dan kegiatan hanya dibuat oleh anggota Karang taruna. Partisipasi masyarakat hadir dan aktif sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Geddesian sebagaimana dikutip oleh Soemarmo (2005) mengemukakan bahwa “Adanya partisipasi masyarakat yang optimal dalam perencanaan diharapkan dapat membangun rasa kepemilikan yang kuat dikalangan masyarakat terhadap hasil-hasil pembangunan yang ada.”

b. Indikator kemampuan yang dimiliki oleh anggota Karang Taruna dalam melaksanakan program dan kegiatan

Dari hasil penelitian pada indikator kemampuan yang dimiliki oleh anggota Karang Taruna dalam melaksanakan program dan kegiatan menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki anggota di Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede

Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran sudah mempunyai dan disesuaikan dengan keahlian pada bidang masing-masing. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengelompokan bidang-bidang yang disesuaikan dengan basic dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing anggota kelembagaan Karang Taruna Limusgede. Menurut Dr. Emron Edision (2016: 143) menyebutkan bahwa “Untuk memenuhi unsur kompetensi seorang pegawai harus memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.”

c. Indikator Pengelompokan kerja yang proporsional

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan diperoleh informasi bahwa sebanyak 6 informan menjawab mengenai indikator pengelompokan kerja yang proporsional bahwa adanya pengelompokan kerja yang proporsional seperti adanya pelaksanaan program dan kegiatan yang melibatkan semua di bidang sesuai dengan porsi masing-masing di Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Hani Handoko (2000:47) menerangkan bahwa “ Pembagian kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi-fungsi-tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek pekerjaan tertentu lainnya. Dengan

adaya pembagian kerja karyawan dapat dilatih sesuai dengan bidangnya karena melalui keahlian yang dimilikinya tersebut sehingga karyawan dapat memberi sumbangan maksimal terhadap pencapaian tujuan.”

2) Dimensi Organisasi

a. Indikator Pengambilan Keputusan Secara Musyawarah

Dari hasil penelitian maka dapat dikatakan bahwa pengambilan keputusan secara musyawarah sudah dilaksanakan di Karang Taruna Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Meskipun ada sedikit keterbatasan. Hal tersebut dibuktikan dengan keputusan yang selalu didahulukan yaitu orang yang lebih mempunyai peran atau jabatan lebih tinggi di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Menurut Syamsi, (2000:16-17) mengemukakan bahwa :”Beberapa dasar pengambilan keputusan, yaitu pengambilan keputusan berdasarkan intuisi, pengambilan keputusan berdasarkan rasional, pengambilan keputusan berdasar-kan fakta, pengambilan keputusan berdasar-kan pengalaman, pengambilan keputusan berdasarkan wewenang.”

b. Indikator Sumber Daya

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebanyak 6 informan memberikan jawaban bahwa sumber daya di Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran sangat kurang, Itu terlihat kegiatan-kegiatan yang

disusun belum berdasarkan anggaran yang sesuai. Menurut Munandar (2010:1) berpendapat bahwa : “suatu anggaran mempunyai unsur yaitu Rencana, merupakan suatu penentuan terlebih dahulu tentang aktivitas atau kegiatan yang akan dilakukan di waktu yang akan datang. Anggaran juga merupakan suatu rencana, karena anggaran merupakan penentuan terlebih dahulu tentang kegiatan-kegiatan perusahaan di waktu yang akan datang.

c. Indikator Fasilitas Pendukung

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebanyak 6 informan memberikan jawaban bahwa fasilitas belum memadai dalam di Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Alasannya memang banyak fasilitas yang tidak menunjang, seperti furniture seperti meja, kursi, ,belum memadai di Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede. Menurut Sedangkan menurut Djoyowiriono (2005: 24) bahwa :

“Fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.” Berdasarkan hal tersebut indikator fasilitas merupakan factor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang

vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan di Kelembagaan Karang Taruna Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran.

3) Dimensi Sistem

a. Indikator Kerangka Kerja atau Standar Operasional Prosedur

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebanyak 6 informan memberikan jawaban bahwa kerangka kerja atau SOP sudah cukup baik dan dibuat tepat terutama dalam penyelenggaraan kegiatan di Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Menurut Arnani (2016:31) menerangkan bahwa : “serangkaian intruksi kerja tertulis yang dibakukan (terdokumentasi) mengenai proses penyelenggaraan administrasi perusahaan, bagaimana dan kapan harus dilakukan, dimana dan oleh siapa dilakukannya”. Standar Operasional Prosedur didalamnya terdapat langkah yang harus dilakukan atau dilaksanakan suatu organisasi.

b. Indikator Program yang dibuat

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebanyak 6 informan memberikan jawaban bahwa program dan kegiatan di Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede ada dan sudah dibuat. Hal tersebut dibuktikan dengan daftar program dan kegiatan yang akan dilaksanakan di kelembagaan Karang Taruna Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Menurut Santosa dalam Soesanto (2011 : 17) program kerja adalah suatu sistem

rencana kegiatan dari suatu organisasi yang terarah, terpadu, dan tersistematis yang dibuat untuk rentang waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Program kerja akan menjadi pegangan bagi organisasi dalam menjalankan rutinitas organisasi. Program kerja juga digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan cita-cita organisasi.

Program dan kegiatan di Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede ada dan sudah dibuat. Hal tersebut dibuktikan dengan daftar program dan kegiatan yang akan dilaksanakan di kelembagaan Karang Taruna Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran.

KESIMPULAN

Bahwa Penguatan Kapasitas di Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran sudah berjalan tetapi belum maksimal. Hal itu terlihat dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kelembagaan Karang Taruna merupakan anggota yang mempunyai pendidikan dengan baik perguruan tinggi. Hambatan- hambatan dalam Penguatan Kapasitas Kelembagaan Karang Taruna di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran yaitu kurangnya kesadaran dari anggota Karang Taruna untuk mengikuti bimbingan teknis yang akan dilaksanakan, kurangnya apresiasi terhadap program pendampingan yang dilakukan oleh Pemerintah Desa sehingga belum terlaksana secara optimal, hal ini dikarenakan kurangnya

kesadaran dari sebagian aparatur desa dalam program pendampingan, kurangnya dilakukan koordinasi dari aparatur desa terkait dengan aturan tentang pelaksanaan pekerjaannya sehingga belum mampu menjabarkan peraturan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Upaya-upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yaitu memberikan teguran terhadap aparatur desa untuk merespon dan mengikuti bimbingan teknis yang akan dilaksanakan oleh Pemerintah Desa agar dapat meningkatkan kapasitas dirinya sehingga dapat memahami aturan atau ketentuan dalam pelaksanaan pekerjaannya, mengingatkan agar aparatur desa selalu pro aktif terhadap program pendampingan, dan Melakukan komunikasi dengan aparatur desa dan lembaga desa untuk membahas terkait dengan peraturan tentang pelaksanaan kerjanya agar dipahami secara jelas dan terperinci sehingga dapat mempermudah dalam pelaksanaan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Islamy, M. Irfan. 2014. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara

Kusumanegara, Solahuddin. 2010. *Model dan Aktor Dalam Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Gava Media

Luankali, Bernadus. 2007. *Analisis Kebijakan Publik Dalam Proses Pengambilan Keputusan*. Jakarta : Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Lubis, M. Solly. 2007. *Kebijakan Publik*. Bandung : CV Mandar Maju

Miles, B.B dan A.M. Huberman. 1992. *Analisa Data Kualitatif*. Jakarta : UI Press

Moleong, Lexy J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Pusat Bahasa. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasioanal

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta

Wenti. 2013. *Ejurnal Pemerintahan Integratif, Eksistensi Karang Taruna, Aktivitas Kepemudaan (Studi Kasus di Desa Gunawan Kecamatan Sesayap Kabupaten Tana Tidung)*.

- Sawitri, Nurul. 2014. Partisipasi Pemuda Dalam Program Karang Taruna Desa (Studi pada Pemuda di Dusun Kupang Kidul Desa Kupang Kecamatan Ambarawa). Semarang. Universtas Negri Semarang.
- Israel, Arturo, 1992, Pengembangan kelembagaan. LP3S., Jakarta
- Nasdian & Utomo, 2004. Pengembangan Kelembagaan dan Modal Sosial. Jurusan Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor., Bogor
- Sumpeno, 2002. Capacity Building, Persiapan dan perencanaan. Catholic Relief Services, Jakarta.
- Syahyuti. 2003. Bedah Konsep Kelembagaan : Strategi Pengembanga dan Penerapannya Penelitian. Pusat penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Badan Litbang Pertanian Bogor.
- AgusRiyadi, Fifin 2003, Ewektifitas Kegiatan Karang Taruna Dalam Kaderisasi Kepemimpinan di Desa Kawadungan Gunung Kecamatan Kledung Kabupaten Temagung.
- Sitirus, Felix. Augusta, Ivanovich. 2006 Metodologi Penelitian Komunitas. Sekolah Pascasarjana IPB, Bogor
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung : PT Remaja Posdakarya
- Pusat Bahasa. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional
- Arikunto, S. (2006). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta. Bumi Aksara. <http://digilib.unila.ac.id/pdf>
- <http://lib.unnes.ac.id/23559/1/1201410043.pdf>

DOKUMEN

Profil Kelembagaan Karang Taruna Limusgede Tahun 2014