

PENGUATAN KAPASITAS ORGANISASI KARANG TARUNA DI KELURAHAN KERTASARI KECAMATAN CIAMIS KABUPATEN CIAMIS

Leza Lijayanto

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : lijayantoleza@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi Penguatan Kapasitas Organisasi Karang Taruna Di Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis yang belum optimal. Hal itu terlihat dari beberapa indikator masalah yaitu pihak kelurahan kurang memberikan Penguatan SDM kepada organisasi karang taruna, visi dan misi pihak kelurahan terkait penguatan organisasi karang taruna belum jelas, serta kelembagaan pada organisasi karang taruna belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Sumber data primer dalam penelitian ini sebanyak 6 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan meliputi observasi, wawancara serta studi dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Penguatan Kapasitas Organisasi Karang Taruna Di Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil wawancara secara umum kurang dilaksanakan secara optimal. Hal ini karena terdapat hambatan-hambatan yaitu: kurangnya pembinaan karang taruna secara khusus. Selain itu tidak ada alokasi dana secara khusus juga karena memang karang taruna termasuk ke dalam program pemberdayaan. Kurangnya pengawasan dari pihak Pemerintah Kelurahan. Hal ini pun terjadi karena karang taruna kurang berkomunikasi secara baik dengan Pemerintah Kelurahan untuk melakukan penguatan kapasitas serta adanya sifat egoisme pemerintah kelurahan dengan para anggota karang taruna. Untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam penguatan kapasitas Karang Taruna Di Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dilakukan berbagai upaya diantaranya: Melakukan diskusi ataupun workshop secara informal maupun nonformal untuk melaksanakan pembinaan secara langsung maupun tidak langsung, kemudian perlu adanya penguatan sistem manajemen, dan juga perubahan sistem atau reformasi kelembagaan, guna memberikan pengetahuan dan kreatifitas yang lebih modern serta melakukan diskusi ataupun workshop secara nonformal untuk membangun kedekatan bersama masyarakat. Selain itu pun dengan memberikan ruang aspirasi yang adil agar masyarakat tidak merasa diasingkan.

Kata Kunci : *Penguatan Kapasitas, Organisasi, Karang Taruna*

PENDAHULUAN

Ketangguhan dan kekuatan suatu bangsa salah satunya dapat dilihat dari sosok pemudanya. Hal ini menunjukkan bahwa pemuda adalah salah satu pilar yang dibutuhkan untuk membangun negara. Meskipun bukan satu-satunya, keterlibatan pemuda sebagai agen perubahan (*agent of changes*) dalam masyarakat dirasakan sangat strategis. Generasi muda mempunyai peran penting sebagai seorang revolusioner sosial di tengah-tengah masyarakat karena pemuda dianggap mempunyai kemampuan yang lebih, Semangat besar, daya saing yang tinggi dan daya pikir yang cepat serta fisik yang masih gesit.

Saat ini, ada banyak organisasi karang taruna yang berdiri baik yang bermula atas inisiatif masyarakat maupun yang diprakarsai oleh pemerintah daerah seperti pemerintah Kelurahan. Salah satu pemerintah Kelurahan di wilayah kabupaten Ciamis yang memprakarsai terbentuknya karang taruna adalah pemerintah Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.

Penguatan kapasitas organisasi karang taruna menjadi sangat penting untuk dilaksanakan karena pemuda sebagai anggota karang taruna merupakan sumber daya manusia yang paling potensial untuk menjamin kemajuan Kelurahan. Namun, pemuda belumlah memiliki pengalaman yang mumpuni dan harus selalu mendapatkan bimbingan dari orang yang lebih

berpengalaman. Dalam hal ini adalah pemerintah Kelurahan.

Selain itu, pentingnya penguatan kapasitas organisasi karang taruna di dasari oleh organisasi karang taruna yang merupakan organisasi di bawah naungan pemerintah Kelurahan. Semua kegiatan atau program kerja yang direncanakan dan di laksanakan harus selalu berdasar pada peraturan yang telah dirancang dalam peraturan pemerintah.

Pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai salah satu bentuk penguatan kapasitas juga penting dilaksanakan agar anggota karang taruna memiliki kemampuan untuk menjalankan roda organisasi dengan benar. Hal ini tentu saja akan membawaa dampak baik bagi organisasi itu sendiri, pemerintah Kelurahan, terutama masyarakat pada umumnya.

Observasi awal yang penulis laksanakan menunjukkan bahwa saat ini Karang Taruna Jaya Di Buana Kelurahan Kertasari mengalami hambatan dalam melaksanakan program-program yang telah dirancang. Hal ini menuntut adanya inovasi dan ide kegiatan serta penguatan kapasitas baru yang dapat menunjang keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa Penguatan Kapasitas Organisasi Karang Taruna Di Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis

belum optimal, hal itu terlihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pemerintah Kelurahan kurang memberikan Penguatan SDM kepada organisasi karang taruna di Kelurahan Kertasari. Hal ini tampak pada jaranginya pertemuan antara pengurus Karang taruna dengan aparat pemerintah Kelurahan guna memberikan pembinaan, ataupun dorongan dan motivasi untuk menjalankan organisasi dengan baik dan benar.
2. Visi dan misi pihak kelurahan terkait penguatan organisasi karang taruna belum jelas. Hal ini terlihat pada tidak adanya peraturan atau program Kerja yang tersurat secara jelas dalam visi dan misi pemerintah Kelurahan. Dampak dari keadaan ini adalah program kerja yang dirancang karang taruna menjadi tidak terorganisasi dengan baik.
3. Kelembagaan pada organisasi karang taruna belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Penguatan Kapasitas Organisasi Karang Taruna Di Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis?

KAJIAN PUSTAKA

1. Penguatan dan Pengembangan Kapasitas

Haryono et al (2017:40) menjelaskan:

Penguatan kapasitas umumnya dipahami sebagai upaya membantu pemerintah, masyarakat, ataupun individu dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan mereka. Pengembangan kapasitas meliputi pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan dan juga asistensi finansial, teknologi dan keilmuan. Syahyuti (Gartika, 2015: 167)

yang menjelaskan bahwa:

Penguatan kapasitas adalah upaya penguatan sebuah komunitas yang bertolak dari kekayaan tata nilai dan kebutuhan prioritas mereka dan mengorganisasikan mereka untuk melakukan sendiri. Penguatan kapasitas berperan sebagai alat/instrumen yang mendukung penggunaan potensi dan kapasitas yang ada secara efisien, memperluas kondisi potensi yang ada dan juga dapat membangkitkan potensi-potensi baru.

Grindle (Damayanti, et al, 2015: 3), yang menyebutkan bahwa dalam suatu konsep pengembangan organisasi dapat dilihat:

- a. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) masyarakat lokal
- b. Penguatan organisasi sistem manajemen aparatur Pemerintah Desa
- c. Reformasi kelembagaan pada organisasi-organisasi lokal

World Bank (Haryono, et al. 2017:41) menekankan perhatian penguatan kapasitas pada

- a. Pembangunan sumber daya manusia; training, rekrutmen, dan pemutusan pegawai profesional, manajerial dan teknis,
- b. Keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen,
- c. Jaringan kerja (network), berupa koordinasi aktivitas organisasi, fungsi network, serta interaksi formal dan informal,
- d. Lingkungan organisasi, yaitu aturan (rule) dan undang-undang (legislation) yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab dan kekuasaan antara lembaga, kebijakan yang menjadi hambatan bagi development tasks, serta dukungan keuangan dan anggaran
- e. dan Lingkungan kegiatan lebih luas lainnya, meliputi faktor-faktor politik, ekonomi dan situasi-kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Suprpto (Haryanto 2020: 5) merinci bahwa perhatian capacity building meliputi:

- a. Pengembangan sumber daya manusia, training, rekrutmen dan pemutusan pegawai profesional, manajerial dan teknis
- b) Keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen
- c) Jaringan kerja (network), berupa koordinasi, aktivitas organisasi, fungsi network serta interaksi formal dan informal.

b. Lingkungan organisasi, yaitu aturan dan undang-undang yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab dan kekuasaan antar Lembaga, kebijakan yang menjadi hambatan bagi pengembangan tugas serta dukungan anggaran dan keuangan.

c. Lingkungan kegiatan lainnya yang meliputi faktor-faktor politik, ekonomi serta situasi-kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Rintjap (2018:3) mengemukakan bahwa:

Penguatan kapasitas kelembagaan oleh karenanya berkaitan dengan individual capability development, organizational capacity building, dan institutional capacity building" Pengertian penguatan kapasitas tersebut memberikan gambaran bahwasanya terdapat banyak hal yang harus diperhatikan dan dicermati agar penguatan kapasitas dapat membuahkan hasil nyata, bermanfaat dan menimbulkan dampak positif.

Sumpeno, et al. (Fahrudin 2019:154) menjelaskan:

Capacity building adalah suatu proses peningkatan atau perubahan perilaku individu, organisasi, dan sistem masyarakat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2. Karang Taruna

Cahyono (2017: 122) sebagai berikut:

- a. Penyelenggara usaha kesejahteraan sosial

- b. Penyelenggara pendidikan dan pelatihan bagi masyarakat.
- c. Penyelenggaraan usaha-usaha pencegahan permasalahan sosial yang aktual.
- d. Penyelenggara pemberdayaan masyarakat terutama generasi muda di lingkungannya secara komprehensif, terpadu dan terarah serta berkesinambungan.
- e. Penyelenggaraan kegiatan pengembangan jiwa kewirausahaan bagi generasi muda dilingkungannya.
- f. Penanaman pengertian, memupuk dan meningkatkan kesadaran tanggung jawab sosial generasi muda.
- g. Penumbuhan dan pengembangan semangat kebersamaan, jiwa kekeluargaan, kesetiakawanan sosial dan memperkuat nilai-nilai kearifan dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- h. Pemupukan kreativitas generasi muda untuk dapat mengembangkan tanggung jawab sosial yang bersifat rekreatif, kreatif, edukatif, ekonomis produktif dan kegiatan praktis lainnya dengan mendayagunakan segala sumber dan potensi di lingkungannya secara berswadaya.
- i. Penyelenggaraan rujukan, pendamping dan advokasi sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial.
- j. Penguatan sistem jaringan komunikasi, kerja sama informasi dan kemitraan dengan berbagai sektor lainnya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dimana peneliti bermaksud untuk menggambarkan kejadian atau fenomena sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan. Untuk teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengolahan data/analisa data melalui reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan/verifikasi.

Fokus kajian dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan Penguatan Kapasitas Organisasi Karang Taruna Di Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis yang difokuskan pada beberapa dimensi yang digunakan menurut Grindle (Haryono, 2012:46) tentang Dimensi, fokus dan tipe kegiatan dalam pembangunan kapasitas, sebagai dasar landasan untuk dijadikan operasionalisasi konsep atau fokus kajian yaitu: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penguatan Organisasi, serta Reformasi Kelembagaan. Penelitian ini dilaksanakan terhitung dari bulan Agustus 2021 sampai bulan Maret 2023 di Organisasi Karang Taruna Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.

Informan dalam penelitian ini sebanyak 6 orang terdiri dari Lurah, Kasi Perencanaan, Ketua LPM, Ketua Karang Taruna, serta anggota karang taruna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun untuk mengetahui Penguatan Kapasitas Organisasi Karang Taruna Di Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dapat ditinjau dari teori Grindle (Haryono, 2012:46) tentang Dimensi, fokus dan tipe kegiatan dalam pembangunan kapasitas, sebagai dasar landasan untuk dijadikan operasionalisasi konsep atau fokus kajian yaitu: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penguatan Organisasi, serta Reformasi Kelembagaan. Untuk penjelasan lebih lanjut diuraikan sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

SDM adalah sumber daya manusia yang merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang berperan penting dalam menjamin keberlangsungan dan aktivitas suatu organisasi. Dalam wacana lain, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber kekuatan organisasi yang berasal dari manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

a. Adanya pembinaan keorganisasian karang taruna yang dilakukan oleh pihak Kelurahan

Berdasarkan penelitian lapangan dapat dianalisis bahwa selama ini pihak kelurahan belum melakukan pembinaan secara berkala kepada setiap anggota karang taruna, pembinaan yang dilakukan berfokus pada pembinaan organisasi karang taruna Kelurahan dan pembinaan yang

dilakukan pun hanya semacam pembinaan kepemimpinan yang dilakukan oleh lembaga lainnya yang berada di Kelurahan Kertasari, dan keahlian budidaya jahe yang mana program tersebut tidak jelas dan tidak ada tindak lanjut.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Haryono et al (2017:40) menjelaskan:

Penguatan kapasitas umumnya dipahami sebagai upaya membantu pemerintah, masyarakat, ataupun individu dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan mereka. Pengembangan kapasitas meliputi pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan dan juga asistensi finansial, teknologi dan keilmuan.

Dengan demikian, hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa pembinaan keorganisasian karang taruna yang dilakukan oleh pihak Kelurahan belum cukup optimal. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya dalam hal penguatan SDM, tentu untuk dapat mengembangkan suatu organisasi atau suatu kualitas SDM itu sendiri harus dilaksanakannya suatu pembinaan ataupun pelatihan yang khusus, dari kelembagaan pemerintah Kelurahan ataupun lembaga lain.

b. Adanya rekrutmen anggota guna mengisi kepengurusan organisasi oleh pihak Kelurahan

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa pemerintah Kelurahan sudah melakukan rekrutmen keanggotaan dan juga pemilihan kepengurusan organisasi karang taruna Kelurahan tersebut, namun pasalnya pemilihan tersebut hanya melihat anggota yang memang sudah senior dan sudah lama dalam kepengurusan organisasi karang taruna Kelurahan tersebut, dikarenakan para generasi yang baru atau para anggota karang taruna yang sekarang sering kali tidak mempunyai keinginan dan juga harapan masa panjang untuk mengelola dan juga ikut berpartisipasi dalam kepengurusan organisasi karang taruna tersebut.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Selanjutnya, Syahyuti (Gartika, 2015: 167) yang menjelaskan bahwa:

Penguatan kapasitas adalah upaya penguatan sebuah komunitas yang bertolak dari kekayaan tata nilai dan kebutuhan prioritas mereka dan mengorganisasikan mereka untuk melakukan sendiri. Penguatan kapasitas berperan sebagai alat/instrumen yang mendukung penggunaan potensi dan kapasitas yang ada secara efisien, memperluas kondisi potensi yang ada dan juga dapat membangkitkan potensi-potensi baru.

Dengan demikian, hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa rekrutmen anggota guna mengisi kepengurusan organisasi oleh pihak Kelurahan cukup

optimal. Hal ini dibuktikan dengan pihak Kelurahan sudah melakukan pengrekrutan atau pemilihan kepengurusan organisasi karang taruna yang ada di Kelurahan Kertasari, dan juga pihak Kelurahan Kertasari selalu memfasilitasi kegiatan musyawarah pemilihan kepengurusan tersebut, namun pada dasarnya sebuah rekrutmen yang dilakukan didasari dari masing-masing kemampuan para SDM atau anggota karang taruna yang berada di Kelurahan Kertasari, sehingga kadang anggota kepengurusan untuk saat ini masih dipercayai kepada masing-masing anggota yang memang sudah lama dan ingin berkontribusi memajukan organisasi tersebut.

c. Adanya permasalahan keanggotaan Karang Taruna dalam menduduki jabatan kepengurusan organisasi

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa permasalahan keanggotaan Karang Taruna dalam menduduki jabatan kepengurusan organisasi belum terlihat cukup baik. Hal ini dibuktikan dalam organisasi karang taruna sering terjadi permasalahan yang mana diantaranya perbedaan pendapat dalam melakukan suatu program kerja, kemudian perselisihan antara pihak anggota karang taruan Kelurahan dengan Kelurahan lain.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Grindle (Sedarmayanti, et al, 2015: 3), yang menyebutkan bahwa dalam suatu

konsep pengembangan organisasi dapat dilihat:

- a. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) masyarakat lokal
- b. Penguatan organisasi sistem manajemen aparatur Pemerintah Desa
- c. Reformasi kelembagaan pada organisasi-organisasi lokal

Dengan demikian, menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa permasalahan keanggotaan Karang Taruna dalam menduduki jabatan kepengurusan organisasi belum cukup optimal. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya pelatihan kepemimpinan. Pelaksanaan pelatihan ini dilatarbelakangi anggapan bahwa karang taruna Kelurahan Kertasari memerlukan pemimpin yang mampu mengelola organisasi pemuda sesuai dengan prinsip manajemen dan kepemimpinan organisasi. Kemampuan ini dapat mengakomodasi kreativitas pemuda. Minimnya keaktifan pemuda disebabkan oleh kurang pemahamannya mereka terkait fungsi dan peran organisasi. Selain itu, hilangnya jiwa gotong-royong, sulitnya kerja sama tim dan masih banyak konflik-konflik internal juga menghambat gerak dari setiap kegiatan organisasi.

2. Penguatan Organisasi

Penguatan kapasitas bertujuan untuk melakukan pembelajaran yang berawal dari mengalirnya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidaktahuan dalam hidup, dan mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi menghadapi perubahan

yang terjadi setiap waktu. Dari tujuan tersebut strategi penguatan kapasitas memberikan gambaran untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia pegawai, sehingga dapat berkontribusi terhadap pengembangan kemampuan kolektif organisasi yang mengharapkin kinerja lebih baik.

- a. Adanya struktur organisasi yang di buat oleh kepengurusan organisasi karang taruna

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa struktur organisasi karang taruna yang dibuat terlihat cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan suatu struktur organisasi yang dibuat memang sudah jelas dan sudah dibuat dalam hal kesepakatan dan juga musyawarah bersama antara pihak Kelurahan dan juga organisasi karang taruna di Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, namun pada nyatanya belum semua dalam kepengurusannya sesuai dengan apa yang di harapkan dan juga kurangnya solidaritas antara anggota dalam hal mengemban tugas dan juga pengembangan organisasi tersebut.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh World Bank (Haryono, et al. 2017:41) menekankan perhatian penguatan kapasitas pada

- a. Pembangunan sumber daya manusia; training, rekrutmen, dan pemutusan pegawai profesional, manajerial dan teknis,
- b. Keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen,

- c. Jaringan kerja (network), berupa koordinasi aktivitas organisasi, fungsi network, serta interaksi formal dan informal,
- d. Lingkungan organisasi, yaitu aturan (rule) dan undang-undang (legislation) yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab dan kekuasaan antara lembaga, kebijakan yang menjadi hambatan bagi development tasks, serta dukungan keuangan dan anggaran
- e. dan Lingkungan kegiatan lebih luas lainnya, meliputi faktor-faktor politik, ekonomi dan situasi-kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian, hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa struktur organisasi karang taruna yang dibuat cukup optimal. Hal ini dibuktikan dengan suatu penguatan organisasi struktur kepengurusan organisasi dibuat secara jelas dan juga benar, sesuai apa yang menjadi kemampuan para SDM, dan para anggotanya sehingga dalam pelaksanaan dan pengerjaannya struktur adanya kepengurusan akan bisa efektif, dan efisien dalam menjalankan tugas masing-masing.

- b. Adanya program kerja yang dilakukan oleh organisasi karang taruna bersama pihak Kelurahan

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa program kerja yang dilakukan oleh organisasi karang taruna bersama pemerintah Kelurahan belum terlihat cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan Pemerintah Kelurahan dalam membuat suatu program untuk penguatan atau

pembinaan organisasi karang taruna memang sudah ada dan sudah dilaksanakan namun, pada kenyataannya, pelaksanaan tersebut tidak ada tindak lanjutnya dan memang hal tersebut terkendala dari kualitas SDM-nya dan juga anggarannya.

Dengan demikian, hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa program kerja yang dilakukan oleh organisasi karang taruna bersama pemerintah Kelurahan cukup optimal. Hal ini dibuktikan dengan suatu program penguatan yang dibuat memang ada realisasi yang nyata dan tindak lanjut yang dibuat, agar hasil dari program, atau pembinaan tersebut akan berdampak dan bermanfaat dalam masa panjang dan bisa di kembangkan dan menjadikan ilmu bagi para pelaksananya.

- c. Adanya pertemuan atau rapat rutin yang dilakukan organisasi karang taruna dengan pihak Kelurahan.

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa pertemuan atau rapat rutin yang dilakukan organisasi karang taruna dengan pemerintah Kelurahan belum terlihat cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan tidak ada kejelasan dan juga sering kali tidak ada komunikasi lebih lanjut terkait aspirasi yang di berikan, hanya saja pemerintah Kelurahan lebih memfokuskan dalam hal program Kelurahan dalam hal melibatkan organisasi karang taruna, jika hal dalam hal penguatan itu belum bisa

dikomunikasikan dan belum bisa dijalankan dengan khusus.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Suprpto (Hiryanto 2020: 5) merinci bahwa perhatian capacity building meliputi:

- a. Pengembangan sumber daya manusia, training, rekrutmen dan pemutusan pegawai profesional, manajerial dan teknis
- b) Keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen
- c) Jaringan kerja (network), berupa koordinasi, aktivitas organisasi, fungsi network serta interaksi formal dan informal.
- b. Lingkungan organisasi, yaitu aturan dan undang-undang yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab dan kekuasaan antar Lembaga, kebijakan yang menjadi hambatan bagi pengembangan tugas serta dukungan anggaran dan keuangan.
- c. Lingkungan kegiatan lainnya yang meliputi faktor-faktor politik, ekonomi serta situasi-kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa pertemuan atau rapat rutin yang dilakukan organisasi karang taruna dengan pemerintah Kelurahan belum cukup optimal. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya sebuah penguatan organisasi yang dilakukan oleh lembaga organisasi ataupun pemerintah Kelurahan harus memperhatikan segala yang akan menjadi titik fokus dalam kegiatan penguatan tersebut sehingga dalam

pelaksanaannya kegiatan tersebut dapat sesuai dengan apa yang diharapkan dan tepat sasaran.

3. Reformasi Kelembagaan

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, maka terjadi desentralisasi kewenangan atas seluruh urusan pemerintah. Namun sebelum adanya Undang-Undang tersebut, sudah diketahui bahwa Pemerintah Daerah tidak mampu mengembangkan potensi daerahnya karena dominasi pemerintah pusat yang cenderung sentralistik.

- a. Adanya visi misi yang di buat oleh organisasi karang taruna

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa visi dan misi pihak kelurahan untuk penguatan Kapasitas Karang Taruna kurang maksimal. Hal ini terlihat diketahui visi dan misi yang tertuju untuk penguatan atau pengembangan organisasi khususnya pada organisasi karang taruna sudah dibuat, namun pada kenyataannya pengembangan organisasi karang taruna sendiri sebenarnya tersirat dalam visi dan misi pemerintah Kelurahan bahwa halnya pemberdayaan kepemudaan tentu menjadi tugas pemerintah Kelurahan untuk membangun, dan mendorong organisasi kepemudaan agar lebih berkembang dan juga pada dasarnya visi dan misi yang seharusnya dibuat agar organisasi tersebut mempunyai tujuan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan menurut Rintjap (Fahrudin, 2019:3) mengemukakan bahwa:

Penguatan kapasitas kelembagaan oleh karenanya berkaitan dengan individual capability development, organizational capacity building, dan institutional capacity building" Pengertian penguatan kapasitas tersebut memberikan gambaran bahwasanya terdapat banyak hal yang harus diperhatikan dan dicermati agar penguatan kapasitas dapat membuahkan hasil nyata, bermanfaat dan menimbulkan dampak positif.

Dengan demikian, hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa visi dan misi pemerintah kelurahan untuk Penguatan Kapasitas Karang Taruna cukup optimal. Hal ini dibuktikan dengan sebuah visi dan misi tersusun secara nyata dan direalisasikan dalam segala program, yang nantinya akan membuahkan proses yang memang sejalan dengan visi dan misi yang sudah dibuat dan diterapkan sebelumnya.

b. Adanya peraturan khusus yang mengatur tentang keberlangsungan organisasi karang taruna

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa peraturan khusus yang mengatur tentang keberlangsungan organisasi karang taruna cukup optimal. Hal ini diketahui, selama ini pihak Kelurahan sudah berusaha membuat peraturan yang diperuntukan kepada organisasi kelembagaan yang ada di Kelurahan salah satunya lembaga organisasi karang taruna, namun pada

kenyataannya, Peraturan yang ada hanya peraturan yang umum dan Aturan itu hanya bersifat insidental sesuai dengan kebutuhan organisasi karang taruna saja.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan menurut Sumpeno, et al. (Fahrudin 2019:154) menjelaskan:

Capacity building adalah suatu proses peningkatan atau perubahan perilaku individu, organisasi, dan sistem masyarakat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, menunjukan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa peraturan khusus yang mengatur tentang keberlangsungan organisasi karang taruna cukup optimal. Hal ini dibuktikan dengan dimensi Penguatan Kapasitas dalam Dimensi Institutional Capacity Building/ Reformasi Kelembagaan menjelaskan bahwa visi misi Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis di dalamnya tersirat bagaimana karang taruna di wilayah Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis menjadi bagian masyarakat yang harus dibina dan didayagunakan untuk kemajuan Kelurahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Penguatan Kapasitas Organisasi Karang Taruna Di Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis belum berjalan

dengan optimal, Hal ini dikarenakan masih adanya beberapa hambatan-hambatan pada indikator yang belum efektif, seperti kurangnya pembinaan Karang Taruna secara khusus. Selain itu tidak ada alokasi dana secara khusus juga karena memang Karang Taruna termasuk ke dalam program pemberdayaan. Kurangnya pengawasan dari pihak Pemerintah Kelurahan.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan diatas maka dalam penguatan kapasitas Karang Taruna Di Kelurahan Kertasari Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dilakukan berbagai upaya diantaranya: Melakukan diskusi ataupun workshop secara informal maupun nonformal untuk melaksanakan pembinaan secara langsung maupun tidak langsung. Melakukan monitoring secara rutin terhadap pengembangan penguatan kapasitas Karang Taruna sehingga menjadi Karang Taruna yang lebih baik. Kemudian perlu adanya penguatan sistem manajemen, dan juga perubahan sistem atau reformasi kelembagaan, guna memberikan pengetahuan dan kreatifitas yang lebih modern serta melakukan diskusi ataupun workshop secara nonformal untuk membangun kedekatan bersama masyarakat. Selain itu pun dengan memberikan ruang aspirasi yang adil agar masyarakat tidak merasa diasingkan.

DAFTAR PUSTAKA

Cahyono, 2017. *Strategi Karang Taruna dalam Membina Generasi Muda*. Yogyakarta: Ekonisia

Fahrudin, 2019. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Bandung: Rafika Aditama.

Gartika, 2015, *Capacity Building Dosen pada Jurusan di Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara*. Fakultas Ilmu Pendidikan UPI. Bandung.

Haryanto Eddy, 2020. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Ketiga. Jakarta. PT Gramedia Widiansarana Indonesia.

Haryono, Bambang Santoso, dkk. 2017. *Capacity Building*. Malang: Universitas Brawijaya, Malang.

Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.