

TESIS

**PERANAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD)
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN
JENEPONTO DALAM PENGEMBANGAN KAPASITAS
KEPEMIMPINAN PEMUDA**

***ROLE OF REGIONAL DEVICES OF YOUTH AND SPORTS
OFFICINE IN THE DEVELOPMENT OF YOUTH LEADERSHIP
CAPACITY IN JENEPONTO REGENCY***

**ASMING. S
P0205216012**



**PROGRAM MAGISTER
MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PEMUDA
PERENCANAAN PENGEMBANGAN WILAYAH
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019**



Optimization Software:
www.balesio.com

**PERAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) DINAS KEPEMUDAAN
DAN OLAHRAGA KABUPATEN JENEPONTO DALAM PENGEMBANGAN
KAPASITAS KEPEMIMPINAN PEMUDA**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi

Perencanaan Pengembangan Wilayah

Disusun dan diajukan oleh

ASMING. S

Kepada

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2019



TESIS

PERAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) DINAS
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN JENEPONTO
DALAM PENGEMBANGAN KAPASITAS KEPEMIMPINAN PEMUDA

Disusun dan diajukan oleh

ASMING. S
Nomor Pokok P0205216012

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 25 Januari 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui
Komisi Penasehat,


Dr. Ir. Abd. Rasyid, M.Si
Ketua


Prof. Dr. Ir. Jasmal A. Syamsu, M.Si
Anggota

Ketua Program Studi
Perencanaan Pengembangan Wilayah,


Prof. Dr. Ir. Ahmad Munir, M.Eng

Dekan Sekolah Pascasarjana
Universitas Hasanuddin,


Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : ASMING. S

Nomor Pokok Mahasiswa : P0205216012

Program Studi : Perencanaan Pembangunan Wilayah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan karya saya sendiri bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Januari 2019

Yang menyatakan,:

ASMING. S



PRAKATA

Syukur *Alhamdulillah* *Rabbil 'Alamin* atas segala Rahamat, Hidayah serta kekuatan yang Tuhan berikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Peran Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto dalam Pengembangan Kapasitas Kepemimpinan Pemuda”. Salawat serta Salam selalu tercurah kepada Baginda Nabi Besar Rasulullah Muhammad saw, kekasih Tuhan, sang inspirator yang mengilhami para pemuda Islam dalam membangun peradaban dunia yang bermartabat.

Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, dukungan, serta bantuan dari pihak maka Karya Ilmiah ini akan sulit terselesaikan, Oleh sebab itu, penulis tak lupa menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Dr. Ir. Abd. Rasyid, M.Si dan Prof. Dr. Ir. Jasmal A. Syamsu, M.Si selaku Komisi Penasehat penulisan Tesis yang begitu disiplin dalam memberikan arahan, bimbingan, pengetahuan, petunjuk, untuk menyempurnakan Tesis ini.
2. Prof. Dr. Ir. Ahmad Munir, M.Eng, Dr. Rahmat Muhammad, M.Si dan Dr. Muh. Hasrul, SH.,MH, selaku Dosen Penguji.

dua Orang Tua tercinta Ayahanda Muh. Syarif Limpo dan Ibunda Hj. t. Awanah Dg Kanang, berkat doa dan motivasi dari mereka, Penulis



tak pernah menyerah berjuang menyelesaikan proses study di Pasca Sarjana Unhas.

4. Istriku terkasih, Nurwahida K, A.Md, Keb, yang tak pernah bosan memanjatkan Doa kepada Allah SWT agar penulis diberikan kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan masa study, **terima kasih sayang**.
5. Pihak Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto, Bapak Edy Irate Sebagai Kepala Dinas, serta Kepala Bidang Pelayanan Kepemudaan, serta seluruh staf yang telah banyak membantu dalam penyelesaian Tesis ini.
6. Kawan-Kawan pengurus KNPI Kabupaten Jeneponto periode 2017–2020 yang telah membantu dalam penyelesaian Tesis ini.
7. Rekan–rekan Pengurus Besar Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea (PB HPMT) Kabupaten Jeneponto, Adik-adik Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Jeneponto yang telah meluangkan waktu berdiskusi demi penyelesaian Tesis ini.
8. Kepada Ketua DPD I KNPI Sul-Sel, Kanda Mizar Rahmatullah Roem, Kanda Nasruddin Upel, Ayahanda MPI Muh. Hasrul, terima kasih telah memberikan dukungan moril untuk dapat melanjutkan pendidikan Magister.
9. Saudara seperjuangan Forum Beasiswa KEMENPORA Angkatan 2016.

terima kasih atas persahabatan dan kebaikan yang telah diberikan.
 spesial for Ahmad Kaimuddin (Ketua LMND) Sul-Sel Periode 2015-2018,



Andi Fariruddin Bur, Anwar, Nur Ichsan Ramli, Musdar Asman, Muh. Anshori, Alfiani Eka Edy, Ukky.

10. Seluruh pihak dan teman–teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas saran dan kritiknya. Semoga bantuan, dukungan serta semua amal kebajikannya menjadi balasan yang sewajarnya dari Allah SWT. Aamiin.

Akhirnya, penulis mempersembahkan Tesis ini semoga dapat memberikan manfaat dan inspirasi bagi para pembacanya, terkhusus bagi pihak Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto bersama seluruh Pemuda di Butta Turatea. Semoga Tesis ini dapat memberikan bantuan dalam memecahkan polemik kepemudaan, khususnya dalam agenda pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda dan pengembangan wilayah.

Makassar, 25 Januari 2019

ASMING. S



ABSTRAK

ASMING S. *Peran Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto dalam Pengembangan Kapasitas Kepemimpinan Pemuda (dibimbing oleh Abd. Rasyid dan Jasmal A. Syamsu).*

Penelitian ini bertujuan menggambarkan bentuk peran organisasi perangkat daerah (OPD) Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda dan mengetahui faktor pendukung serta faktor penghambat dalam menjalankan program pengembangan kapasitas kepemudaan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan dari informan yang bersentuhan langsung dengan objek penelitian dengan metode wawancara mendalam. Selanjutnya, data diolah, direduksi, disajikan, dan terakhir disimpulkan.

Penelitian ini menemukan peran Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda dalam rumusan program pemberdayaan dan pembinaan pemuda, yakni kegiatan sosialisasi penyuluhan penanggulangan bahaya penyalahgunaan narkoba, alkohol, psikotropika, dan zat adiktif (NAPZA). *Workshop* intoleransi terhadap narkoba dan miras, *workshop policy review* (SSR), *TB Care*, study wisata Paskibraka, pendidikan dan pelaksanaan seleksi Paskibraka, pembinaan organisasi kepemudaan dan sanggar seni, dan latihan kepemimpinan. Bersinergi dengan DPD II KNPI Kabupaten Jeneponto dalam program kota layak pemuda (KLP) dan merumuskan rencana peraturan daerah Kabupaten Jeneponto (Ranperda) tentang kepemudaan dalam rangka memberikan kepastian hukum berkaitan dengan layanan pengembangan kepemudaan. Faktor pendukung adalah UU Nomor 40 Tahun 2009, Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, potensi pemuda Jeneponto, sedangkan faktor penghambat ialah keterbatasan anggaran dan sinergitas kelembagaan yang belum terbangun.

Kata kunci: peran OPD, pengembangan kapasitas, pemuda Kabupaten Jeneponto



ABSTRACT

ASMING S. The Role of Regional Device Organizations (OPD) of the Department of Youth and Sports of Jeneponto Regency in The Development of Youth Leadership Capacity (Supervised by **Abd. Rasyid** and **A. Syamsu**)

This research aims to describe what is the role of OPD of The Jeneponto District Youth and Sports Service in the development of Youth Leadership Capacity and o identify supporting factors and inhibiting factors in carrying out youth capacity building program.

This study used descriptive qualitative method. Data were collected from informants who came in direct contact with the object of reaserch through in-depth interview methods, then processed, reduced. The final step was to present the data to draw conclusion.

The results show that the role of the Jeneponto District Youth and Sports Service Office in developing the capacity of the Youth Ministry in the formulation of youth empowerment and guidance programs, namely the Activities for Disseminating Hazard Mitigation Management, Misuse of Narcotics, Alcohol, Psychotropic and Addictive Substances (NAPZA), Intelorization Workshop on Drugs and Alcohol, Workshop SSR Policy Review, TB Care 2016 Paskibraka Tourism Study, Education and Paskibraka Selection Implementation, Development of Youth and Art Studio Organizations, Leadership Training, in synergy with the KNPI DPD II Jeneponto Regency in the Eligible Youth Program (KLP) and formulate the Jeneponto Regency Regional Regulation Plan (Ranperda) about Youth in order to provide legal certainty relating to youth services. The judicial factor is Law Number 40 of 2009, Government Regulation Number 18 of 2016, the petition of Jeneponto youth, while the inhibiting factor is the limited budget and institutional synergies that have not been established.

Keywords: The Role of OPD, Capacity Development, Youth of Jeneponto Regency



DAFTAR ISI

PRAKATA.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRAC.....	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
1. Kegunaan Secara Akademis.....	9
2. Kegunaan Secara Praktis.....	9
3. Kegunaan Bagi Pemuda	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Teori dan Konsep	11
1. Teori Pengembangan Kapasitas.....	11
2. Konsep Kepemimpinan Pemuda.....	20
B. Tinjauan Empiris	28
C. Kerangka Pikir	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
Desain Penelitian.....	34
Lokasi Penelitian.....	35



C.	Jenis Data.....	35
1.	Data Primer	35
2.	Data Sekunder.....	37
D.	Teknik Pengumpulan data	37
1.	Wawancara Mendalam (<i>indepth interview</i>)	37
2.	Dokumentasi.....	38
E.	Teknik Pengambilan Narasumber	38
G.	Teknik Analisis Data	39
1.	Reduksi Data (<i>Data Reductio</i>)	39
2.	Penyajian Data (<i>Data Display</i>)	39
3.	Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		40
A.	Gambaran Umum Kabupaten Jeneponto	40
a.	Letak Geografis	40
b.	Luas Wilayah dan Administrasi Pemerintahan	42
c.	Kependudukan	42
B.	Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto	43
C.	Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jeneponto	46
D.	Gambaran Hasil Penelitian.....	52
a.	Peran Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto dalam Pengembangan Kapasitas Kepemimpinan Pemuda	54
	Faktor Pendukung dan Penghambat	62



c. Kebijakan Pengembangan Kapasitas	
Kepemimpinan Pemuda	68
BAB IV PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN	81



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1 : Peta Wilayah Kabupaten Jeneponto	41
Gambar 4.2: Struktur Organisasi Dispora Jeneponto.....	51



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	31
Tabel 3.1 Data Primer.....	36
Tabel 3.2 Data Sekunder	37
Tabel 3.3 Daftar Interviewee	38
Tabel 4.1 Rangkuman Wawancara	53



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap sejarah perjalanan kehidupan suatu bangsa dan negara, pemuda selalu tercatat menjadi pilar yang memiliki peran yang begitu besar. Sehingga, maju mundurnya suatu negara sedikit banyak ditentukan oleh pemikiran dan campur tangan dari pemuda suatu bangsa tersebut. Demikian juga dalam kehidupan bermasyarakat, pemuda merupakan satu entitas potensial dalam tatanan masyarakat sebagai penerus cita-cita perjuangan *founding father* dan sebagai sumber insani bagi pembangunan bangsa. Karena pemuda merupakan harapan bangsa yang ditafsirkan bahwa siapa yang menguasai pemuda akan menguasai masa depan (Satries, 2009).

Sejarah Indonesia juga mencatat perjalanan pemuda Indonesia, aksi nyata tersebut bisa dirasakan sejak 1928, dimana teretus Sumpah Pemuda yang menjadi ikrar tertinggi, kemudian disusul diproklamirkannya kemerdekaan Indonesia tahun 1945 (Mulya, 2013). Dengan demikian tidak berlebihan jika pemuda diidentikkan dengan aktor kunci dalam sebagian proses perubahan ekonomi, sosial dan politik. Sebagai contoh, dalam kajian-kajian makro perubahan sosial baik pergerakan spasial populasi (*urbanisasi*) dan pergeseran moral dalam pekerjaan (*de-agrarianisasi*) umumnya dilakukan oleh pemuda (White, 2012).



Baswedan dalam Suwito (2014) berpendapat bahwa pemuda memiliki tiga peran utama dalam kehidupan berbangsa dan bernegara saat ini, diantaranya adalah (1) sebagai generasi penerus yang konsisten melanjutkan perjuangan generasi sebelumnya, (2) sebagai generasi pengganti untuk menggantikan para generasi tua yang belum mampu mengemban amanat, (3) sebagai generasi pembaharu yang bersungguh-sungguh berjuang mewujudkan keadilan, kemakmuran dan kesejahteraan bangsa.

Meski demikian vitalnya peran pemuda, konstruksi sosial dan ilmiah pemudajustru cenderung dipandang sebagai periode 'transisi' dari anak-anak menjadi dewasa, dari pendidikan menuju pekerjaan dari keluarga asal ke keluarga tujuan (Roberts, 2009 & Lloyd 2005). Demikian juga yang dipaparkan Bank Dunia yang memandang kepemudaan sebagai transisi yang saling berkaitan (World Bank, 2006). Akan tetapi pemuda tidak mesti memandang diri mereka dengan cara seperti itu atau hanya dengan cara itu. Dengan kata lain transisionalitas yang menjadi dimensi kategorisasi konvensional kepemudaan boleh jadi bukan merupakan dimensi dominan identitas pemuda (White, 2013).

Selain masalah konvensional tersebut, kategorisasi usia pemuda juga masih *debatable*, usia pemuda menurut PBB biasanya mereka yang mencakupi usia 15-24 tahun yang bertumpang tindih

bingungkan dengan anak yang berusia 0-17 tahun. Berbeda dengan definisi Pemerintah Indonesia tentang pemuda sebagaimana



termaktub dalam UU No. 40 Tahun 2009 Tentang Kepemudaan yang menjelaskan bahwa pemuda adalah warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16-30 tahun (White, 2013 & Rahmadi, 2018).

Pemerintah Indonesia juga memberikan perhatian lebih terhadap regenerasi kepemimpinan kedepannya, khususnya bagaimana mencetak pemimpin-pemimpin yang berkarakter dan berintegritas, karena pemuda dipandang sebagai aset bangsa yang sangat berharga dan harus dibekali pendidikan kepemimpinan sejak dini (Rahmadi, 2018). Peran strategis pemuda memang tidak dapat diabaikan, paradigma pemuda sebagai kategori sosial mengindikasikan adanya pengakuan/penghargaan terhadap potensi pemuda baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hal itu tidak bisa dilepaskan dari pemuda yang relatif bersih dan jauh dari berbagai kepentingan (Hiryanto, 2015).

Selain beban peran dan tanggung jawab dalam pembangunan nasional, pemuda juga memiliki hak sebagaimana diatur dalam UU No 40 Tahun 2009 pasal 20, yang isinya yaitu (a) Perlindungan, khususnya dari pengaruh destruktif, (b) Pelayanan penggunaan sarana dan prasarana 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.



Peran, tanggung jawab dan hak pemuda begitu penting mengingat besar pula masalah yang dihadapi pemuda khususnya permasalahan dalam konteks *character building* sebagaimana yang dijabarkan Sakhyani dalam Moerdianto (2011), yaitu (a) adanya arus materialisme dan hedonisme mengakibatkan meredupnya sikap nasionalisme pemuda yang mengikis rasa persaudaraan dan meruncingkan sikap individualism, (b) Ketidakmampuan pemuda beradaptasi dengan peluang partisipasi politik yang semakin terbuka di era reformasi sehingga menimbulkan anarkisme, kekerasan dan liberalism, (c) Banyaknya rintangan untuk menjadi pelaku ekonomi yang mandiri sehingga menurunkan etos kerja pemuda.

Pemerintah sadar dengan masalah yang dihadapi pemuda, sehingga perlu melakukan pembenahan pembangunan kepemudaan yang dituangkan dalam UU No. 40 Tahun 2009 yang menguraikan bahwa untuk mewujudkan pembangunan nasional, diperlukan pemuda yang berakhlak mulia, sehat, tangguh cerdas, mandiri dan profesional. Aturan lebih detail dibuat oleh pemerintah yang membahas mengenai pengembangan kepemudaan terutama untuk membangun jiwa kepemimpinan kepemudaan yaitu Peraturan Menteri Pemuda dan Olahraga No. 0059 Tahun 2013 Tentang Pengembangan Kepemimpinan Pemuda.

Pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda adalah
atan mengembangkan potensi keteladanan, keberpengaruhan
pergerakan pemuda. Pengembangan kapasitas kepemimpinan



pemuda adalah proses pembelajaran untuk meningkatkan nilai dan meningkatkan pengetahuan kepemimpinan. Tujuan dari pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda adalah untuk mengembangkan kemampuan dan kapasitas kepemimpinan pemuda yang berwawasan kebangsaan guna berpartisipasi aktif dalam pembangunan nasional di segala aspek kehidupan. Pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda bertujuan meningkatkan potensi keteladanan, kekuatan moral, dan agen perubahan yang berwawasan kebangsaan (Rahmadi, 2018).

Potensi pemuda sebagai aset pemimpin di masa yang akan datang tidak begitu saja muncul dengan sendirinya. Diperlukan usaha untuk mengubah potensi pemuda menjadi aset dalam pembangunan. Usaha mengubah potensi pemuda menjadi aset tentu menjadi tugas bersama semua elemen bangsa, khususnya pemerintah sebagai pemangku kebijakan (Rahmadi, 2018).

Usaha memanfaatkan potensi pemuda sebagai aset bangsa tidak lepas dari masalah yang mengikutinya, termasuk diantaranya globalisasi, kapitalisme, hedonisme dan segala aspek yang mengikutinya terus membuat cengkraman kuat sehingga karakteristik suatu bangsa mulai dirong-rong dan sedikit terkikis. Jika hal ini dilakukan pembiaran maka akan terjadi *dissending generation*, dimana pemuda sebagai generasi penerus bangsa tidak akan mampu

jadi tulang punggung bangsa dan hilang (Sukadi, 2011).



Mengingat dampak negatif yang ditimbulkan dari pengaruh globalisasi, kapitalisme, hedonisme dan sebagainya maka seharusnya lembaga negara hadir dalam mempersiapkan kader-kader muda dengan kualifikasi dan kualitas guna menggantikan pemimpin yang lama. Pemuda merupakan kekuatan bagi perubahan bangsa kearah yang berkemajuan. Pemuda harus dipersiapkan dan memiliki kualifikasi yang mumpuni melalui pematangan secara maksimal. Berbagai polemik terjadi sebagai akibat ketidaksiapan pemuda dan masih kakunya sistem pemerintahan yang menyebabkan pemimpin muda masih dipandang 'sebelah mata' (Mulya, 2013).

Namun, Jati (Kompas, 18/7/18), berpendapat lain bahwa posisi pemuda generasi mileneal secara bertahap mendapatkan atensi dan sorotan, terkait kontribusi mereka terhadap pembangunan negara bangsa kedepan. Generasi muda diproyeksikan akan mengisi berbagai macam posisi strategis, baik sektor publik maupun sektor swasta. Mereka diharapkan akan membawa restorasi yang lebih baik bagi Indonesia.

Jika pemuda dipersiapkan sebagai pemimpin di masa akan datang maka selayaknya diberikan bekal ketrampilan dan pemberdayaan sebagai upaya pengembangan kapasitas kepemimpinannya. Hal itu dilakukan untuk mempermudah menjadikan pemuda menjadi pemimpin yang berkualitas dan berkualifikasi.

Bagaimana diuraikan Dhanani (2009) bahwa kegiatan pemberdayaan harus mengarah pada peningkatan keterampilan,



pembimbingan dan *sharing* pengalaman dari pihak profesional. Terciptanya tanggung jawab dan hak pemuda di dalam masyarakat secara lebih spesifik akan membentuk karakter kepemimpinan jika mengambil bagian dalam setiap aktivitas masyarakat yang berorientasi pada perubahan dan pembangunan masyarakat (Lestari, 2016).

Pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda pada hakikatnya merupakan usaha meningkatkan kemampuan *leadership* pemuda dan yang bertanggung jawab secara konstitusional adalah pemerintah. Jika pemerintah sebagai pihak yang paling bertanggung jawab abai dan tidak memahami secara maknawi pengembangan kapasitas dan enggan memberikan tanggapan secara positif terhadap upaya-upaya pengembangan kapasitas maka bisa dipastikan upaya tersebut tidak akan berdaya guna dan berhasil menciptakan pemimpin di masa yang akan datang (Mubarak, 2010).

Pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda dalam konteks Kabupaten Jeneponto tentu memiliki cara dan masalah tersendiri. Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jeneponto sebagai pihak yang diembankan amanat oleh undang-undang untuk berperan aktif konstruktif menuntun dan mempersiapkan bekal pemuda Jeneponto untuk menjadi pemimpin dimasa yang akan datang.

Hal tersebut jelas menjadi tanggungjawab konstitusioanal bagi erintah Kabupaten Jeneponto melalui Dinas Kepemudaan dan



Olahraga sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertugas menjalankan urusan teknis pemerintahan sektor kepemudaan. Pemuda maupun kelompok Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) yang ada di Kabupaten Jeneponto menaruh harapan yang besar kepada dinas terkait, agar proaktif memaksimalkan program-program kepemudaan.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami sejauh mana peran Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jeneponto dalam mengembangkan kapasitas kepemimpinan pemuda kabupaten Jeneponto beserta faktor pendukung dan penghambatnya.

B. Rumusan Masalah

Pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda Kabupaten Jeneponto salah satunya ditentukan oleh peran pemerintah daerah, dalam hal ini Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto. Oleh sebab itu masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana peran Dinas Kepemudaan dan Olahraga dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda di Kabupaten Jeneponto?
2. Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat peran Dinas Kepemudaan dan Olahraga dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda di Kabupaten Jeneponto?



C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada bagian latar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran Dinas Pemuda dan Olahraga dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda di Kabupaten Jeneponto.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat peran Dinas Pemuda dan Olahraga dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda di Kabupaten Jeneponto.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat dan kegunaan penelitian dibagi kedalam dua aspek yaitu aspek akademis dan aspek praktis, sebagaimana akan diuraikan di bawah ini:

1. Manfaat akademis, diharapkan mampu menjadi literatur tentang kepemudaan dan memudahkan peneliti selanjutnya untuk meneliti hal yang sama dengan aspek yang berbeda.
2. Manfaat praktis, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk Pemerintah Daerah Jeneponto dalam hal ini Dinas Pemuda dan Olahraga dalam mengembangkan kapasitas kepemimpinan pemuda di Jeneponto.

Bagi pemuda, penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan guna penguatan nilai kepemimpinan



sebagai aktor penerima tongkat estafet kepemimpinan selanjutnya. Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan rujukan sehingga tercipta generasi kepemimpinan pemuda Jeneponto yang berintegritas.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori dan Konsep

1. Teori Pengembangan Kapasitas

Penelusuran definisi pengembangan kapasitas memiliki variasi antara ahli yang satu dan lainnya. Hal ini disebabkan karena pengembangan kapasitas merupakan kajian yang multi dimensi. Secara umum, konsep dapat dimaknai sebagai proses membangun kapasitas individu, kelompok atau organisasi. Pengembangan kapasitas juga dapat didefinisikan sebagai upaya memperkuat kapasitas individu, kelompok atau organisasi yang dicerminkan melalui pengembangan kemampuan, keterampilan, potensi dan bakat serta penguasaan kompetensi sehingga individu, kelompok dan organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan gradual. Secara eksplisit pengembangan kapasitas dimaknai sebagai proses kreatif dalam membangun kapasitas yang belum nampak (Ratnasari, 2013).

Grindle (2003) memberikan pandangan tentang pengembangan kapasitas yang berargumen bahwa *capacity building is intended to encompass a variety of strategies that have to do with increasing the efficiency, effectiveness, and responsiveness of government performance.*

iciency, dalam hal waktu(*time*) dan sumber daya(*resources*) yang an guna mencapai suatu *outcome*; *effectiveness* berupa



kepentingan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan; dan *responsiveness* yakni bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut.

Pengembangan kapasitas didefinisikan oleh Brown (2001:25) sebagai suatu proses untuk meningkatkan kemampuan seseorang, organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang dicita-citakan. Morison dalam Soeprapto (2003) mempunyai pandangan tentang pengembangan kapasitas yang didefinisikan sebagai suatu proses untuk melakukan sesuatu atau serangkaian gerakan perubahan multilevel di dalam individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi dan sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga tanggap dalam setiap perubahan yang ada.

a. Tujuan Pengembangan Kapasitas

Menurut Rickett (2000) yang menyebutkan bahwa '*the ultimate of capacity building is to enable the organization to grow stronger in achieving its purpose and mission*'. Lebih detail Ratnasari (2013) mengurai tujuan pengembangan kapasitas yang dilakukan sebagai berikut: (1) Mengakselerasikan pelaksanaan desentralisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku; (2) Pemantauan secara proporsional, tugas, fungsi, sistem keuangan, mekanisme dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan peningkatan kapasitas; (3) Mobilisasi sumber-sumber dana lokal, daerah dan lainnya; (4) Penggunaan sumber-sumber dana yang efektif dan efisien.



b. Elemen-elemen dan Fokus Pengembangan Kapasitas

Elemen-elemen dalam pengembangan kapasitas merupakan hal yang mutlak untuk dilaksanakan untuk mencapai individu, kelompok dan organisasi yang berkembang. Menurut McGinty (2002) ada lima elemen utama dalam pengembangan kapasitas: (1) Membangun pengetahuan, meliputi peningkatan keterampilan mawadahi penelitian, pengembangan dan bantuan belajar, (2) Kepemimpinan, (3) Membangun jaringan, meliputi usaha untuk membentuk kerjasama dan aliansi, (4) Menghargai komunitas dan mengajak komunitas untuk bersama-sama mencapai tujuan, (5) Dukungan informasi, meliputi kapasitas untuk mengunpulkan, mengakses dan mengelola informasi yang bermanfaat.

Sebagai program yang banyak bersinggungan dengan proyek pembangunan negara dunia ketiga, pengembangan kapasitas telah menjadi bagian dari pembahasan dalam lembaga internasional baik United Nations World Bank dan UNDP (Soeprapto, 2003). United Nations memberikan rujukan pengembangan kapasitas yang berdimensikan pada mandat dan struktur legal, Struktur kelembagaan, Pendekatan manajerial, Kemampuan organisasi dan teknis dan ktivitas-aktivitas program.

World Bank sebagai organisasi internasional juga menekankan perhatian pada pengembangan kapasitas yang berkonsentrasi pada: (1) Pengembangan sumber daya manusia; training, rekrutmen, dan pemutusan pegawai professional, manajerial dan teknis, (2)

isasian; pengaturan struktur, sumber daya, proses dan gaya
 nen, (3) Jaringan kerja (*networking*) berupa koordinasi, aktifitas



organisasi, fungsi networking dan interaksi formal dan informal, (4) Lingkungan organisasi, yaitu aturan dan undang-undang yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab dan kekuasaan antar lembaga, kebijakan yang menjadi hambatan bagi *development task* serta dukungan keuangan dan anggaran, (5) Lingkungan kegiatan lebih luas lainnya, meliputi faktor-faktor politik, ekonomi dan situasi kondisi yang mempengaruhi kinerja.

UNDP juga memberikan fokus pada kajian pengembangan kapasitas dalam tiga fokus, diantaranya, Tenaga kerja (dimensi *human resource*), yaitu kualitas SDM dan cara SDM dimanfaatkan, Modal (dimensi fisik), menyangkut sarana material, peralatan, bahan-bahan yang diperlukan dan ruang/gedung, Teknologi, yaitu organisasi dan gaya manajemen, fungsi dan perencanaan, penentuan kebijakan, pengendalian dan evaluasi, komunikasi serta sistem informasi dan manajemen.

Bartle (2005) lebih spesifik menjabarkan elemen-elemen pengembangan kapasitas kedalam enam belas aspek, pada kesempatan penulis hanya mengurai empat poin penting yaitu: (1) *Leadership* atau kepemimpinan; (2) *Networking* atau jaringan kerja; (3) *Organization* atau organisasi; (4) *Political power* atau kekuatan politik; (5) *Skills* atau keterampilan dan keahlian; (6) *Trust* atau kepercayaan.

Pengembangan kapasitas pada umumnya peningkatan kompetensi individu, kelompok dan organisasi yang mencakup banyak elemen.

ada dalam pengembangan kapasitas terdapat beberapa elemen dan yang menurut Soeprpto (2003) dibagi atas tiga tingkatan (1)



tingkatan individual, seperti potensi-potensi individu, keterampilan individu, pengelompokan pekerjaan dan motivasi-motivasi dari pekerjaan individu dalam organisasi, (2) tingkatan organisasi, seperti struktur organisasi, prosedur dan mekanisme pekerjaan, proses pengambilan keputusan di dalam organisasi, pengaturan sarana dan prasarana, hubungan dan jaringan organisasi, (3) tingkatan sistem, seperti kerangka kerja yang berhubungan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan peraturan, kebijakan dan kondisi dasar dan pencapaian objektivitas kebijakan tertentu.

c. Tahapan dalam Pengembangan Kapasitas

Menurut Gandara dalam Soeprapto (2003) pengembangan kapasitas memiliki cara tersendiri untuk menjalankan aktivitasnya yang memungkinkan terjadinya pengembangan kapasitas pada sebuah individu, sistem, atau organisasi dimana aktivitas tersebut terdiri atas beberapa tahapan umum diantaranya: (1) fase persiapan;(2) fase analisis;(3) fase perencanaan; (4) fase implementasi; dan (5) fase evaluasi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kapasitas

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan maupun kesuksesan program pengembangan kapasitas., faktor-faktor signifikan yang mempengaruhi pembangunan kapasitas meliputi lima hal yaitu, komitmen bersama, kepemimpinan, reformasi peraturan, dan pengakuan tentang kekuatan dan kelemahan



yang dimiliki sebagaimana yang diuraikan oleh Soeprpto (2003) di bawah ini:

1. Komitmen bersama (*collective commitments*) dari seluruh aktor yang terlibat dalam sebuah organisasi (termasuk pemerintahan daerah) sangat menentukan sejauh mana pembangunan kapasitas akan dilaksanakan ataupun disukseskan. Komitmen bersama ini merupakan modal dasar yang harus terus menerus ditumbuh-kembangkan dan dipelihara secara baik oleh karena faktor ini akan menjadi dasar dari seluruh rancangan kegiatan yang akan dilakukan oleh sebuah organisasi. Tanpa adanya komitmen baik dari pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah dan juga staf yang dimiliki, sangatlah mustahil mengharapkan program pembangunan kapasitas bisa berlangsung apalagi berhasil dengan baik.
2. Kepemimpinan. Faktor *conducive leadership* merupakan salah satu hal yang paling mendasar dalam mempengaruhi inisiasi dan kesuksesan program pembangunan kapasitas personal dalam kelembagaan sebuah organisasi. Dalam konteks lingkungan organisasi publik (sebagaimana pemerintahan daerah), harus terus menerus didorong sebuah mekanisme kepemimpinan yang dinamis sebagaimana yang dilakukan oleh sektor swasta. Hal ini karena tantangan ke depan yang semakin berat dan juga realitas keterbatasan sumber daya yang dimiliki sektor publik. Kepemimpinan kondusif yang memberikan kesempatan luas



pada setiap elemen organisasi dalam menyelenggarakan pengembangan kapasitas merupakan sebuah modal dasar dalam menentukan efektivitas kapasitas kelembagaan menuju realisasi tujuan organisasi yang diinginkan.

3. Reformasi Peraturan. Kontekstualitas politik di Indonesia serta budaya pegawai yang selaluberlindung pada peraturan yang ada serta lain-lain faktor legal-formal-prosedural merupakan hambatan yang paling serius dalam kesuksesan program pembangunan kapasitas. Oleh karena itulah, sebagai sebuah bagian dari implementasi program yang sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, maka reformasi (atau dapat dibaca penyelenggaran peraturan yang kondusif) merupakan salah satu cara yang perlu dilakukan dalam rangka menyukseskan program kapasitas ini.
4. Reformasi Kelembagaan. Reformasi peraturan di atas tentunya merupakan salah satu bagian penting dari reformasi kelembagaan ini. Reformasi kelembagaan pada intinya menunjuk kepada pengembangan iklim dan budaya yang kondusif bagi penyelenggaraan program kapasitas personal dan kelembagaan menuju pada realisasi tujuan yang ingin dicapai. Reformasi kelembagaan menunjuk dua aspek penting yaitu struktural dan kultural. Kedua aspek ini harus dikelola sedemikian rupa dan menjadi aspek yang penting dan indusif dalam menopang program pembangunan kapasitas di Indonesia



5. Pengakuan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Oleh karena pembangunan kapasitas harus diawali pada identifikasi kapasitas yang dimiliki maka harus ada pengakuan dari personal dan lembaga tentang kelemahan dan kekuatan yang dimiliki dari kapasitas yang tersedia (*existing capacities*). Pengakuan ini penting karena kejujuran tentang kemampuan yang dimiliki merupakan setengah syarat yang harus dimiliki dalam rangka menyukseskan program pengembangan kapasitas.

e. Persyaratan dalam Pengembangan Kapasitas

Ada beberapa persyaratan yang perlu diketahui sebelum sebuah program pembangunan kapasitas oleh pemerintahan (khususnya pemerintahan daerah) dilakukan. Persyaratan-persyaratan itu antara lain partisipasi, inovasi, akses informasi, akuntabilitas dan kepemimpinan (Yuwono, 2003). Partisipasi merupakan salah satu persyaratan yang sangat penting karena menjadi dasar seluruh rangkaian kegiatan pembangunan kapasitas.

Partisipasi dari semua level, tidak hanya level staf atau pegawai saja, tetapi juga level pimpinan atas, menengah dan bawah sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan program pembangunan kapasitas. Guna mewujudkan hal ini, maka sudah semestinya inisiatif partisipasi ini dibangun sejak awal hingga akhir program pembangunan kapasitas dalam

menjamin kontinuitas program.

Inovasi juga merupakan persyaratan lain yang tidak kalah penting. Harus diakui bahwa inovasi adalah bagian dari program



pembangunan kapasitas, khususnya dalam kerangka menyediakan berbagai alternatif dan metode pembangunan kapasitas yang bervariasi, dan menyenangkan. Hampir tidak mungkin terjadi pembangunan kapasitas tanpa diikuti oleh inovasi (karena pengembangan kapasitas merupakan bentuk dari sebuah inovasi).

Pembangunan mengabaikan, menghambat ataupun tidak memberikan ruang terhadap inovasi. Inovasi penting karena pekerjaan bukanlah sesuatu yang bersifat statis, tetapi justru dinamis sesuai dengan tuntutan publik yang kian tinggi. Akses terhadap informasi merupakan persyaratan lain yang tidak kalah pentingnya dalam melakukan program pembangunan kapasitas.

Pada bentuk organisasi yang tradisional dan birokratis, semua informasi dipegang dan dikuasai oleh pimpinan. Kondisi seperti ini jelas tidak memungkinkan pembangunan kapasitas. Sebaliknya, pembangunan kapasitas salah satunya harus dimulai dengan memberikan akses dan kesempatan untuk memperoleh informasi secara cukup baik dan efektif guna mendukung program yang akan dilaksanakan.

Akuntabilitas juga merupakan persyaratan lain yang tidak kalah pentingnya. Akuntabilitas penting untuk menjaga bahwa program pembangunan kapasitas juga harus dikendalikan sedemikian rupa sehingga menuju pada suatu hasil yang diinginkan. Dengan kata lain akuntabilitas dibutuhkan dalam rangka penjaminan bahwa program

gunan kapasitas merupakan kegiatan yang legitimate, kredibel, dan bisa dipertanggung-jawabkan.



Persyaratan yang terakhir adalah kepemimpinan. Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas kepemimpinan memegang peranan penting dalam kesuksesan program pembangunan kapasitas organisasi. Kepemimpinan yang dipersyaratkan dalam pembangunan kapasitas antara lain adalah keterbukaan (*openness*), penerimaan terhadap ide-ide baru (*receptivity to new ideas*), kejujuran (*honesty*), perhatian (*caring*), penghormatan terhadap harkat dan martabat (*dignity*) serta penghormatan kepada orang lain (*respect to people*). Semakin pemimpin memberikan kepercayaan dan suasana kondusif pada staf untuk berkembang, maka akan semakin sukseslah program pengembangan kapasitas dalam sebuah organisasi.

2. Konsep Kepemimpinan Pemuda

Pemuda adalah aktor penerima estafet kepemimpinan yang akan diembankan amanah atas nasib masa depan bangsa (As'ad, 2016). Berbagi pemikiran dan teori telah dibangun, demikian juga dengan penelitian empirik. Kebanyakan bertujuan untuk mengetahui ciri-ciri pemimpin, perilaku pemimpin, dan efektifitas pemimpin dalam mencapai keberhasilan kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu teori kepemimpinan dibagi menjadi tiga kelompok besar, kelompok teori sifat, perilaku dan kontigensi (Marianti, 2009).

a. Teori-teori kepemimpinan

Ada berbagai pendapat dan hasil penelitian mengenai kepemimpinan, baik dilihat dari aspek perilaku, sifat dan kontigensi. Pandangan dari para ahli akan dikemukakan berikut ini. Johnson (1995) berpendapat bahwa ciri-ciri pemimpin yang efektif adalah



emotional intelegency (EI). Pendukung EI mengatakan bahwa tanpa hal ini, seseorang tidak akan mungkin menjadi seorang pemimpin besar.

Menurut Robbins dalam Marianti (2009) bahwa komponen utama dari EI adalah empati. Pemimpin dengan empati yang tinggi, dapat merasakan kebutuhan sekitarnya, mendengarkan apa yang dikatakan dan yang tidak dikatakan oleh pengikut, serta dapat membaca reaksi orang lain. Seorang pemimpin berkata bahwa 'bagian dari empati, terutama perhatian pemimpin kepada orang-orang yang bekerja dengannya adalah hal yang membuat orang tetap mau membantu pemimpin tersebut, walau dalam keadaan sesulit apapun.

Goleman (1995) berpendapat bahwa *Emotional Intelegency* adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui gejala-gejala dan informasi emosional. Orang yang memahami emosi dirinya dan mampu memahami emosi orang lain dapat lebih efektif dalam pekerjaan. Robbins dalam Marianti (2009) berpendapat bahwa EI terdiri dari lima dimensi: (1) Kesadaran diri (*self-awareness*) yaitu memahami perasaan dirinya; (2) Manajemen diri (*self-management*) kemampuan mengendalikan emosi diri sendiri; (3) Motivasi diri (*self-motivation*) yaitu kemampuan untuk tetap bertahan dalam menghadapi kelemahan dan kegagalan; (4) Empati (*emphaty*) yaitu kemampuan untuk memahami perasaan orang lain; (5) Kemampuan sosial (*social skill*) yaitu kemampuan untuk mengendalikan emosi orang lain.



ue dalam Marianti (2009) mengatakan bahwa karakteristik diinginkan dalam banyak situasikepemimpinan yaitu: (1) Percaya

diri (*self confidence*), (2) Memiliki kekuatan mental dan fisik (*mental and physical endurance*), (3) Antusias (*enthusiasm*), (4) Rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*), (5) Memiliki empati dan dan hubungan baik dengan sesame (*emphaty and good human relations*).

Usaha-usaha penelitian yang berusaha memisahkan karakteristik pemimpin, berakhir dengan kegagalan. Misalnya penelitian yang dilakukan pada akhir tahun 1960, dari 20 studi yang berbeda, yang berusaha mengidentifikasi hamper 80 karakteristik pemimpin, ternyata hanya menghasilkan lima karakter dari empat atau lebih investigasi. Suatu terobosan baru telah terjadi ketika para peneliti mulai mengelompokkan kepribadian seorang menjadi lima hal, yang dikenal sebagai kerangka kepribadian lima besar atau *'the big five model'*.

Ciri-ciri dapat dengan mudah digunakan untuk memprediksi kemampuan kepemimpinan seseorang (Robbins dalam Marianti, 2009) menguraikan (1) Keterbukaan. Dimensi ini menunjukkan tingkat kegemaran seseorang dalam melakukan hubungan dengan orang lain. Orang yang terbuka cenderung memiliki sifat gemar berteman atau berkumpul bersama orang lain, menunjukkan sikap yang tegas dan ramah. Orang yang tertutup cenderung tertutup, pendiam, pemalu dan bersikap tenang, (2) Keramahan. Dimensi ini menunjukkan pada sifat seseorang yang suka menghargai orang lain. Orang yang bersikap *high agreeable* adalah orang yang mudah bekerjasama, hangat dan dapat

a. Orang yang memiliki kermahan yang rendah adalah orang ingin, sulit bekerjasama dan tidak bersahabat atau suka



menentang, (3) Kesungguhan. Dimensi ini mengukur tingkat kemampuan seseorang untuk dapat dipercaya. Seseorang yang memiliki kesungguhan yang tinggi adalah orang yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan dan gigih. Orang yang memiliki kesungguhan rendah adalah orang yang tidak bertanggung jawab, tidak teratur dan tidak dapat dipercaya, (3) Stabilitas emosi. Dimensi ini menunjukkan kemampuan seseorang menghadapi tekanan. Orang yang memiliki stabilitas emosi yang positif cenderung bersikap tenang, penuh percaya diri dan nyaman. Sedangkan orang yang memiliki stabilitas emosi negatif cenderung bersikap tidak tenang, penuh rasa curiga, mudah depresi dan tidak tenang, (4) Keterbukaan terhadap pengalaman. Dimensi ini menunjukkan sikap seseorang yang berkaitan dengan minat dan kesukaan terhadap hal-hal baru. Orang yang sangat terbuka terhadap pengalaman baru adalah orang-orang yang kreatif, penuh keingintahuan, dan sensitive terhadap keindahan. Sebaliknya orang yang kurang terbuka adalah orang yang konvensional dan gemar hanya pada yang telah dilakukannya.

Berdasarkan teori kepribadian '*the big five model*', orang yang memiliki skor tinggi pada sifat atau karakter keterbukaan, keramahan, kesungguhan, stabilitas emosi yang positif dan keterbukaan terhadap pengalaman adalah orang yang memiliki kemampuan memimpin yang efektif.



b. Konsep pemuda

Orang muda adalah aktor kunci dalam sebagian besar proses perubahan ekonomi dan sosial. Mengambil contoh dari Indonesia, dua tema penting dalam kajian-kajian makro perubahan sosial adalah proses urbanisasi (pergerakan spasial populasi) dan de-agrarianisasi (pergeseran sektoral dalam pekerjaan). Sering dilupakan bahwa kedua pergeseran ini umumnya dilakukan oleh pemuda. Pemuda dan bukan orang tua yang pindah ke kota mencari pekerjaan, pemuda jugalah yang memutuskan bahwa masa depan mereka bukan di bidang pertanian (White, 2012).

Walaupun definisi PBB tentang pemuda biasanya mencakupi mereka yang berusia 15-24 tahun (bertumpang tindih membingungkan dengan anak yang meliputi usia 0-17 tahun), peraturan per undang-undangan Indonesia (seperti halnya di beberapa negara lain Asia, Afrika dan Amerika Latin) memperpanjang batas formal pemuda hingga usia yang mengherankan. Undang-undang baru tentang kepemudaan mendefinisikan pemuda sebagai warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 sampai 30 tahun” (UU No. 40 Tahun 2009, Pasal 1.1). (Menpora, tanpa tahun: 30, 36).

Alasan-alasan penguluran batas pemuda hingga tigapuluh tidak dijelaskan dalam Undang-undang atau naskah akademik yang menyertainya disepanjang proses pembahasan legislatif yang pada

(seperti dalam Rancangan Undang-Undang) menetapkan umur 18-35 tahun (Menpora, tanpa tahun: 30, 36). Yang jelas, ini



sejalan dengan banyak pemerintah negara sedang berkembang lain yang menetapkan batas akhir pemuda hingga 35 atau bahkan 40 tahun.

Definisi diperpanjang kepemudaan ini dapat menyebabkan kebingungan bagi mereka yang melihat statistik untuk me nge tahu indikator negara tentang pemuda bangsa. Misalnya, menggunakan data yang sama dari Biro Pusat Statistik tetapi dengan rentang usia berbeda, Kementerian Pemuda menggunakan definisi 18-35 da lam Rancangan Undang-Undang mendapati hanya 12 persen pemuda per kotaan dan 20 persen pemuda desa yang meng anggur, sementara Organisasi Buruh Inter nasional (ILO) menggunakan definisi 15-24 PBB mendapati bahwa 23 persen pemuda perkotaan dan 33 persen pemuda desa menganggur (Menpora 2008, Indonesia Youth Employment Network 2004). Bahkan, definisi yang diperpanjang mencakup sebuah kelompok umur yang sebagian besar anggotanya sudah melewati penanda utama transisi menuju masa dewasa menggunakan definisi Kementerian hanya 7 persen pemuda (18-35) yang masih menempuh pendidikan, 70 persen sudah bekerja dan 50 persen pemuda serta 69 persen pemudi sudah menikah (White, 2012).

Hal ini menunjukkan bahwa dasar utama bagi definisi diperpanjang ini bersifat politis. Undang-Undang tentang Kepemudaan yang sama mendefinisikan kepemudaan (keadaan atau kondisi muda, sama dengan masa kanak-kanak atau kedewasaan) sebagai berbagai hal yang

n dengan potensi, tanggung jawab, hak, karakter, kapasitas, asi diri, dan cita-cita pemuda.” (UU No. 40 Tahun 2009, Pasal 1.2).



Dari penjelasan tentang definisi pemuda di atas, dapat dilihat bahwa kajian tentang pemuda begitu menarik perhatian banyak pihak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemuda memiliki peran dan tanggung jawab yang besar untuk masa depan bangsa dan negara. Menurut Abdullah (1974) Ada beberapa alasan mengapa pemuda memiliki tanggung jawab besar dalam tatanan masyarakat, antara lain (1) kemurnian idealismenya, (2) keberanian dan keterbukaannya dalam menyerap nilai-nilai dan gagasan-gagasan baru, (3) Semangat pengabdian, (4) spontanitas dan pengabdian, (5) inovasi dan kreativitasnya, (6) keinginan untuk segera mewujudkan gagasan-gagasan baru, (6) meteguhan janjinya dan keinginan untuk menampilkan sikap dan kepribadiannya yang mandiri, (7) masih langkanya pengalaman-pengalaman yang dapat merelevansikan pendapat, sikap, dan tindakannya dengan kenyataan yang ada.

Alasan-alasan tersebut pada dasarnya melekat pada diri pemuda yang jika dikembangkan dan dibangkitkan kesadarannya, maka pemuda dapat berperan secara alamiah dalam kepeloporan dan kepemimpinan untuk menggerakkan potensi-potensi dan sumber daya yang ada dalam masyarakat.

Menurut Kartasmita (1997), kepeloporan dan kepemimpinan bisa berarti sama yakni berada di muka dan diteladani oleh yang lain. Tetapi, dapat pula memiliki arti sendiri. Kepeloporan jelas menunjukkan sikap

di muka, merintis, membuka jalan, dan memulai sesuatu, untuk dilanjutkan, dikembangkan, dipikirkan oleh yang lain.



Kepeloporan memiliki unsur kesanggupan menghadapi risiko. Kesanggupan untuk memikul risiko ini penting dalam setiap perjuangan, untuk itu diperlukan ketangguhan fisik maupun mental dimana tidak setiap orang memiliki kemampuan untuk mengambil risiko ini. Kepemimpinan bisa berada di muka, bisa di tengah, dan bisa di belakang, seperti ungkapan *“ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, dan tut wuri handayani”*. Tidak semua orang juga bisa menjadi pemimpin. Pemimpin juga tidak dibatasi oleh usia, bahkan dengan tambah usia makin banyak pengalaman, makin arif kepemimpinan (Kartasasmita, 1997).

Dalam konteks ini menurut Kartasasmita (1997) adalah kepemimpinan di “lapangan”. Kepemimpinan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pembangunan yang dilakukan di tengah-tengah masyarakat, dalam berbagai kegiatan. Kepemimpinan serupa itu sangat sesuai untuk para pemuda, karena ciri pemuda yang dinamis. Kepemimpinan yang dinamis diperlukan oleh masyarakat yang sedang membangun. Apabila dengan bertambahnya usia, kepemimpinan menjadi lebih arif karena bertambahnya pengalaman, namun hal itu bisa dibarengi dengan berkurangnya dinamika. Pada lapisan pemimpin-pemimpin muda itulah diharapkan munculnya sumber dinamika. Sumber dinamika yang dapat mengembangkan kreativitas, melahirkan gagasan baru, mendobrak hambatan-hambatan, mencari pemecahan masalah, dan jika perlu dengan menembus sekat-sekat berpikir konvensional.



Untuk dapat mengasah daya kepeloporan dan kepemimpinan serta serta aktif dalam pembangunan masyarakat, kaum muda harus

diberi stimulan berupa kesempatan yang sebesar-besarnya dalam organisasi-organisasi kemasyarakatan (Ormas) maupun organisasi kepemudaan itu sendiri baik dalam tingkatan lokal maupun nasional. Sebab dalam organisasi inilah mental, ketangguhan, dan sumbangsih pemikiran seorang pemuda dapat diasah melalui program-program nyata di organisasi tersebut (Satries, 2009).

Ormas dan organisasi kepemudaan sebagai wadah pembinaan dan pengembangan anggotanya merupakan tempat yang ideal untuk penempatan kepemimpinan dan peningkatan keterampilan karena sasaran pokok peranan Ormas dan organisasi kepemudaan sebagaimana yang diuraikan Satries (2009) yaitu: (1) Memberikan pendidikan pementapan kesadaran kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara; (2) Peranan aktif dalam pembangunan masyarakat Sarana untuk berserikat/berorganisasi; (3) Sarana penyaluran aspirasi dalam pembangunan nasional.

B. Tinjauan Empiris

Kajian tentang kepemimpinan pemuda bukanlah hal yang baru, namun kajian tentang pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda merupakan hal masih kurang dikaji. Berdasarkan penelusuran literatur, berikut uraian hasil dari penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda dari berbagai

atif, yang dibagi dalam dua segmen yang berbeda. Dua kajian

ulu yang membahas tentang pengembangan kapasitas dan tiga



kajian terdahulu yang menguraikan temuan tentang kepemimpinan pemuda

Penelitian yang masih relevan dengan penelitian ini adalah yang dilakukan Ratnasasri (2013) dengan judul pengembangan kapasitas (*capacity building*) kelembagaan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang. Penelitian ini menunjukkan bahwa struktur organisasi sesuai dengan departemensasi dan spesialisasi kerja, mekanisme kerja yang solid baik antar bidang satu dengan yang lainnya maupun dengan pihak lain, perumusan nilai-nilai luhur sebagai sebagai budaya organisasi dan kelengkapan sarana dan prasarana sebagai aspek penunjang dalam menjalankan roda organisasi.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Sari (2014) dengan judul pengembangan kapasitas kelembagaan pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan perizinan terpadu Kabupaten Kediri. Penelitian ini berkesimpulan bahwa pengembangan kapasitas kelembagaan meliputi peningkatan SDM serta peningkatan sarana agar sesuai dengan kondisi pelayanan perizinan. Selain itu pengembangan kapasitas yang sudah berjalan baik antara lain peningkatan disiplin aparatur, kegiatan peningkatan kualitas SDM guna meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah yang dilakukan Hutomo (2016) dengan judul penelitian peran Karang Taruna Saguh Jaya

membentuk sikap kepemimpinan pemuda di kawasan Desa Wisata
usuman Kecamatan Mergangsan Kota Yogyakarta. Penelitian ini



menyimpulkan bahwa peran karang taruna dalam membentuk sikap kepemimpinan yaitu dengan cara: (1) Memberikan sarana pembinaan dan pemberdayaan bagi pemuda melalui program pelatihan dasar kepemimpinan, (2) Menjadi pelopor dalam pembangunan masyarakat, (3) mengembangkan potensi wilayah berupa dan budaya lokal.

Mulya (2013) meneliti tentang organisasi pemuda sebagai wahana kaderisasi pemimpin bangsa berjiwa pancasila. Penelitian ini menyimpulkan bahwa nilai-nilai yang terkandung di dalam pancasila menjadikan kepemimpinan pancasila merupakan kepemimpinan masa depan bangsa. Kepemimpinan pancasila penting dilaksanakan karena pertanggungjawaban kepemimpinan bukan kepada manusia melainkan kepada Tuhan Yang Maha Esa pemegang kendali tertinggi dari kehidupan manusia. Sehingga seorang pemimpin benar-benar diharapkan mampu menunjukkan potensi maksimal guna memajukan bangsa dan negara.

Penelitian yang dilakukan oleh Pramudyarto (2017) dengan judul kepemimpinan pemuda dalam program pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan ketahanan ekonomi keluarga (studi kepemimpinan Wawan Yuanda di Desa Tumiyang Kecamatan Kebaseng Kabupaten Banyumas Jawa tengah). Hasil penelitian ini menguraikan bahwa Wawan Yuanda selaku Kepala Desa Tumiyang telah berhasil melakukan pemberdayaan masyarakat melalui usaha batu bata. Keberhasilan tersebut juga berimplikasi langsung terhadap pendapatan masyarakat sehingga

atkan ketahan ekonomi keluarga masyarakat yang terlibat dalam



usaha batu bata. Berikut ini adalah tabel penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai acuan:

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

Nama peneliti	Judul	Hasil
Ratnasari (2013)	Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang (<i>Capacity Building</i>)	Struktur organisasi sesuai dengan departemensi dan spesialisasi kerja, mekanisme kerja yang solid baik antar bidang satu dengan yang lainnya maupun dengan pihak lain, perumusan nilai-nilai luhur sebagai budaya organisasi dan kelengkapan sarana dan prasarana sebagai aspek penunjang dalam menjalankan roda organisasi
Sari (2014)	Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Kediri	Pengembangan kapasitas kelembagaan meliputi peningkatan SDM serta peningkatan sarana agar sesuai dengan kondisi pelayanan perizinan. Selain itu pengembangan kapasitas yang sudah berjalan baik antara lain peningkatan disiplin aparat, kegiatan peningkatan kualitas SDM guna meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat
Hutomo (2016)	Peran Karang Taruna Saguha Jaya Dalam Membentuk Sikap Kepemimpinan Pemuda di kawasan Desa Wisata Brontokusuman Kecamatan Mergangsan Kota Yogyakarta	Peran karang taruna dalam membentuk sikap kepemimpinan yaitu dengan cara: 1) Memberikan sarana pembinaan dan pemberdayaan bagi pemuda melalui program pelatihan dasar kepemimpinan, 2) Menjadi pelopor dalam pembangunan masyarakat, 3) mengembangkan potensi wilayah berupa dan budaya local
Mulya (2013)	Organisasi Pemuda Sebagai Wahana Kaderisasi Pemimpin Bangsa Berjiwa Pancasila	nilai-nilai yang terkandung di dalam pancasila menjadikan kepemimpinan pancasila merupakan kepemimpinan masa depan bangsa. Kepemimpinan pancasila penting dilaksanakan karena pertanggungjawaban kepemimpinan bukan kepada manusia melainkan kepada Tuhan Yang Maha Esa pemegang kendali tertinggi dari kehidupan manusia. Sehingga seorang pemimpin benar-benar diharapkan mampu menunjukkan potensi maksimal guna memajukan bangsa dan Negara
Pramudyarto (2017)	Kepemimpinan Pemuda Dalam Program Pemberdayaan Masyarakat Untuk Meningkatkan Ketahanan Ekonomi Keluarga (studi kepemimpinan Wawan Yuanda di Desa Tumiyang Kecamatan Kebaseng Kabupaten Banyumas Jawa tengah)	Wawan Yuanda selaku Kepala Desa Tumiyang telah berhasil melakukan pemberdayaan masyarakat melalui usaha batu bata. Keberhasilan tersebut juga berimplikasi langsung terhadap pendapatan masyarakat sehingga meningkatkan ketahanan ekonomi keluarga masyarakat yang terlibat dalam usaha batu bata



Dari penelitian terdahulu di atas yang dibagi ke dalam dua segmen yaitu pengembangan kapasitas dan kepemimpinan pemuda menunjukkan masing-masing hasil yang tidak jauh berbeda. Dua penelitian tentang pengembangan kapasitas masih berkonsentrasi membahas perihal peningkatan kualitas SDM dan kelembagaan baik yang diteliti oleh Ratnasari (2013) dan Sari (2014). Sedangkan yang meneliti tentang kepemimpinan pemuda sebagaimana yang diteliti Putro (2016) dan Mulya (2013) yang mengkaji berkaitan tentang peran dari organisasi dalam membentuk sikap kepemimpinan pemuda dan sebagai wahana kaderisasi pemimpin. Terakhir, hanya membahas tentang sepak terjang kepemimpinan pemuda dalam melakukan pemberdayaan masyarakat sebagaimana yang diteliti Pramudyarto (2017).

Dari lima penelitian terdahulu yang diuraikan di atas, peneliti berkesimpulan bahwa penelitian ini adalah hal yang baru karena memfokuskan kajian tentang pengembangan kapasitas untuk kalangan pemuda dalam meningkatkan kepemimpinan. Sehingga peneliti berkesimpulan bahwa penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya, karena meneliti variabel lain dari pemuda.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dari penelitian ini membatasi kajian hanya pada Dinas Pemuda dan Olahraga dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda sebagai bagian dari Organisasi Perangkat Daerah



Bagan 2.1 Kerangka Pikir