

STRATEGI PEMBERDAYAAN DEWAN KERJA

Sebuah Bunga Rampai

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

Oleh:

KELOMPOK II

AHMAD HADI HARDILANI (DKI)

RIA HERIAWATI (DKI)

ARIF EKO W. (JATIM)

AOM MUHAEMIN (JABAR)

NURINDAH (JATIM)

SELEKSI DKN 1998-2003

CIBUBUR-1998

## STRATEGI PEMBERDAYAAN DEWAN KERJA

### Sebuah Bunga Rampai

#### PENDAHULUAN

Dewan Kerja adalah suatu wadah pembinaan Pramuka Penegak dan Pandega di tingkat kwartir, yang beranggotakan Pramuka Penegak dan Pandega Putri dan Putra dan bersifat kolegial, berkedudukan sebagai badan kelengkapan Kwartir yang bertugas membantu kwartir dalam pengelolaan Pramuka Penegak dan Pandega (Lihat SK. 022/tahun 1991).

Sebagai sebuah wadah pembinaan, Dewan Kerja memiliki posisi yang strategis, di satu sisi menyemai kualitas Penegak dan Pandega, dan di sisi lain sebagai kader pemimpin di Gerakan Pramuka khususnya dan masyarakat, bangsa, dan negara umumnya.

Namun pada dataran realitasnya, posisi strategis Dewan Kerja belum secara optimal ditunjang oleh Sumber daya manusia dan organisasi. Hal ini terlihat pada pertama, kemampuan manajerial Pramuka Penegak dan Pandega dalam mengelola organisasi, kedua, belum optimalnya pola pengkaderan dalam wadah Dewan Kerja, ketiga, sebagai satuan gerak Dewan Kerja belum dapat mensosialisasikan juklak yang ada, dan keempat, masih banyaknya friksi-friksi (dalam artian hambatan).

Oleh karena itu dalam mengoptimalkan peran dan fungsi Dewan Kerja, perlu sesegera dirumuskan dan dioperasionalkan suatu Strategi Pemberdayaan Dewan kerja.

## PERMASALAHAN

Dari segi konsepsi (mengacu pada SK. 022/91) Dewan Kerja memiliki struktur bangunan yang ideal. Namun pada kenyataannya, cukup banyak kesenjangan antara harapan dengan kenyataan, yang menurut istilah T.R. Gurr: "Deprivasi Relatif."

Tentunya dari hal ini kita dapat menangkap secara logika bahwa ada permasalahan yang menjadikan wadah Dewan Kerja kurang berdaya dan kurang optimal.

Yang menjadi pertanyaan kita bersama adalah dapatkah kita merumuskan dan sekaligus mengoperasionalkan strategi pemberdayaan Dewan Kerja. Seperti Apakah dan Bagaimanakah Strategi Pemberdayaan itu. Berikut ini kami akan memberikan prasaran awal tentang strategi pemberdayaan Dewan Kerja.

## PEMBAHASAN

Strategi Pemberdayaan yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah kebijakan yang tetap berpijak pada pertama, kebijakan organisasi, yang mengoptimalkan fungsi wadah-wadah pembinaan Pramuka Penegak dan Pandega, termasuk dalam hal ini adalah Dewan Kerja. Terselenggaranya mekanisme regenerasi yang sesuai dengan budaya dan kebutuhan Gerakan Pramuka. Kedua, kebijakan sumber daya manusia, yang ber-orientasi pada kualitas Pramuka Penegak dan Pandega, yang berwatak, berketrampilan, cakap, dan tangguh, yang sesuai dengan tuntutan jaman.

Dengan demikian strategi pemberdayaan yang dimaksud adalah:

#### 1. Regenerasi Bebas Friksi

Regenerasi Bebas Friksi yang dimaksud di sini adalah pergantian kepengurusan yang dilandasi pada pola rekrutmen yang bersifat situasional dan proporsional, dengan tetap mengedepankan prinsip "distribusi kesempatan dan kontribusi peran".

Dengan cara seperti ini, minimal friksi-friksi akan semakin berkurang. Dengan kata lain friksi (baca: hambatan) akan diubah menjadi tantangan, dan tantangan akan dipandang sebagai suatu peluang yang harus dimanfaatkan.

#### 2. Pemberdayaan "atas-bawah"

yang dimaksud pemberdayaan atas bawah adalah, kepedulian Dewan Kerja di atasnya yang secara fungsional memberdayakan Dewan Kerja yang berada di bawahnya. Dalam hal beberapa kasus, perlu ditempatkan kembali DKR (Dewan Kerja Ranting) sebagai ujung tombak operasional Dewan Kerja di kalangan Pramuka Peninggal dan Pandega (baca: Ambalan dan Racana).

#### 3. Pembidangan dalam Dewan Kerja

Pembidangan yang dimaksud di sini adalah pembidangan yang disesuaikan dengan kebutuhan, tetap memperhatikan efektifitas, dan efisiensi. Seperti misalnya penggabungan dua bidang menjadi satu bidang yang sinergis.

#### 4. Sosialisasi yang efektif

hal ini juga perlu dirumuskan secara detail dan teknis.

Tentunya semua ini harus saling mengkomplementasikan secara lebih sistematis, strategis, dan taktis.

## KESIMPULAN DAN PENUTUP

Demikianlah rekomendasi yang dapat kami berikan sebagai bentuk strategi awal yang perlu secara spesifik dipaparkan kembali. Strategi Pemberdayaan Dewan Kerja, harus tetap senantiasa berpijak pada analisa SWOT atau K2PH (kelebihan, Kelemahan, Peluang dan hambatan).

Sehingga strategi ini memiliki hitung-hitungan yang rasional dan logis dan mampu memberikan arah menuju pemberdayaan yang lebih baik dalam rangka optimalisasi peran dan fungsi Dewan Kerja.

Sebuah lok hitam berjalan sendirian  
ia melolong dan menderam  
kemanakah lok berjalan  
Adakah stasiun penghabisan?

(Hartojo Andangdjaya)

\*\*\*