

## BAB II

### ACUAN TEORITIK

#### A. Acuan Teori

##### 1. Hakikat Fasilitator

Isnaini, dalam Isnaini menyatakan, fasilitator merupakan sekelompok orang yang mendampingi, memberi semangat, pengetahuan, bantuan, saran suatu kelompok dalam memecahkan masalah sehingga kelompok lebih maju.<sup>1</sup>Barker dalam buku Edi Suharto dalam Siti T. mendefinisikan fasilitator sebagai tanggung jawab untuk membantu klien menjadi mampu menangani tekanan situasional atau tradisional, dengan menggunakan strategi strategi khusus untuk mencapai tujuan.<sup>2</sup>

Definisi fasilitator di atas, dapat penelitisimpulkan bahwa fasilitator adalah kelompok orang yang memiliki tanggung jawab untuk mendampingi dan membantu partisipan dalam pemberian semangat, pengetahuan dan saran untuk membantu partisipan memecahkan permasalahan yang ia alami dan membantunya untuk mencapai tujuan.

---

<sup>1</sup>Rahmat Isnaini, *Peranan Faslitator (Gita Pertiwi) dalam Program Pemberdayaan Masyarakat Tenun Tradisional*, 2009, Hal. 37

<sup>2</sup>Triyana Siti J, *Peran Fasilitator Program Gerbang Desa Saburai Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Purwodadi,dst*, 2018, hal.23

Fungsi fasilitator menurut A.G. Lunandi berikut ini ialah:

- a. Empati  
Fasilitator harus memiliki empati. Ia membiarkan dirinya menyatu pada pengalaman partisipan. Fasilitator harus mencoba menilai situasi sebagaimana warga belajar melihatnya, berada dan bersatu dengan warga belajar.
- b. Kewajaran  
Fasilitator harus bersikap, bertindak dan berkata jujur, tidak melebihkan untuk mendapat penempatan lebih tinggi dari warga belajar, demikian pula dalam cara berpakaian, seorang fasilitator harus menghindari memainkan peran sebagai pengajar.
- c. Respek  
Fasilitator harus mempunyai pandangan positif terhadap partisipannya, karena gambaran negative yang ia gambar akan mempengaruhi sikapnya terhadap partisipan. Sikap terhadap partisipan tersebut akan berdampak pada proses pembelajaran yang sedang berlangsung.
- d. Komitmen dan Kehadiran  
Fasilitator harus menyertai kelompok partisipan dalam segala keadaan. Tindakan ini akan membangun keakraban dan keterbukaan terhadap partisipan dan fasilitator, sehingga dalam proses pembelajaran,
- e. Mengakui Kehadiran Orang Lain  
Fasilitator tidak boleh meunjukkan dirinya sebagai orang yang palong menonjol dalam kelompok. Fasilitator harus mengakui keberadaan orang lain, dengan melakukan komunikasi verbal maupun nonverbal dengan mereka, bersedia menjadi pendengar yang baik, dan memberikan kesempatan kepada partisipan untuk berpartisipasi dengan pendapat maupun tindakan.
- f. Membuka Diri  
Fasilitator harus memiliki keterbukaan, baik menerima keterbukaan orang lain maupun mengungkapkan diri kepada orang lain. Fasilitator menerima keterbukaan orang lain tanpa melihat ukuran, konsep dan pengalaman partisipan. Fasilitator harus bisa menyesuaikan sikapnya dan dalam hal keterbukaan diri dan secara aktif memperkenalkan diri kepada partisipan,

menyampaikan apa yang dirasa, harapan, pandangan, suka duka, dan pengambilan resiko jika melakukan kekeliruan.<sup>3</sup>

## 2. Hakikat Andragogi

Andragogi merupakan ilmu yang mempelajari orang dewasa. Konsep pembelajaran andragogi tidak sama dengan pembelajaran paedagogy. Proses pembelajaran terhadap orang dewasa, diperlukan strategi dan pendekatan yang berbeda, hal tersebut disebabkan oleh orang dewasa yang sudah memiliki konsep kematangan dan pengalamannya sendiri.

Andragogi menurut pendidik bangsa eropa pada tahun 1960, diungkapkan sebagai label terhadap peningkatan pokok pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan pembelajaran orang dewasa.<sup>4</sup> Konsep tersebut diutarakan oleh Malcolm Knowledge yang saat ini, dikenal sebagai model pembelajaran manusia:

### 1. Anggapan Pertama

Anggapan pertama menyatakan bahwa orang dewasa merupakan orang yang mengatur dirinya dan mengarahkan dirinya sendiri. Orang dewasa bertanggungjawab terhadap kehidupannya, termasuk dalam merencanakan, melaksanakan, serta menilai kegiatan belajarnya sendiri. Proses merancang hingga pelaksanaan, seorang pembelajar

---

<sup>3</sup> Ferry F. Karwur, dkk., *T.O.T Modul Pelatihan Pelatih Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat*, (Jakarta: The Institute for Good Governance and Regional Development, hal. 79 80

<sup>4</sup>*Ibid*, hal. 77

dewasa harus terlibat dalam penyusunan proses pembelajaran, dalam artian, pelatih dengan pembelajar melakukan kolaboratif, yang dibutuhkan komunikasi dua arah dan secara terus menerus.

2. Anggapan Kedua

Anggapan kedua berkaitan dengan peran pengalaman. Knowledge menjabarkan bahwa setiap orang dewasa dihadapkan pada situasi pembelajaran yang menjadikan kekayaan pengalaman sebagai dasar awal pembelajaran dan dinilai sama baiknya dengan sumber langsung, sehingga layak untuk dibagikan kepada orang lain. Pengalaman pembelajar tersebut akan berpengaruh terhadap pembelajar ketika akan menentukan cara yang akan digunakan untuk memulai pengalaman belajar yang baru, sehingga pelatih akan memadukan pembelajaran yang akan berlangsung dengan pengalaman pembelajar.

3. Anggapan Ketiga

Anggapan ketiga yaitu bahwa orang dewasa dapat dianggap siap untuk belajar ketika mereka merasa perlu untuk melakukan sesuatu. Pembelajaran orang dewasa harus terpusat kepada permasalahan dan kebutuhan yang dialaminya, sehingga pembelajaran dapat berjalan dengan cepat dan efisien.

4. Anggapan Keempat

Anggapan keempat yakni orang dewasa menghendaki adanya penerapan dalam dunia nyata dengan segera. Orang dewasa akan termotivasi dan sangat antusias jika pembelajaran memiliki hubungan langsung dengan kehidupan sehari-hari mereka. Pembelajaran yang baik untuk orang dewasa harus berdasarkan kebutuhan yang bersifat segera.

5. Anggapan Kelima

Anggapan kelima yakni orang dewasa termotivasi untuk belajar karena faktor internal dalam dirinya, seperti harga diri, ingin mendapat pengakuan, adanya rasa ingin tahu, dan kecintaan terhadap belajar, keinginan untuk memperbaiki kualitas hidup, keinginan untuk meningkatkan percaya diri, atau memanfaatkan peluang untuk mengaktualisasi diri.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>*Ibid*, hal. 79 80

### 3. Hakikat Partisipasi

#### a. Pengertian Partisipasi

Pasaribu dalam Wahyuddin, menyatakan Partisipasi sebagai bentuk keikutsertaan, perhatian dan sumbangan yang diberikan oleh kelompok yang berpartisipasi, dalam hal ini adalah masyarakat. Pasaribu dalam wahyuddin juga mengemukakan sebagai berikut :

1. Rasa senasib, sepenanggungan, ketergantungan dan ketertiban, jika dalam suatu masyarakat terdapat perasaan ini, maka dalam masyarakat ikut dapat diharapkan timbul partisipasi yang tinggi.
2. Keterikatan tujuan hidup, keterikatan rasa saja tidak membawakan kekuatan untuk berpartisipasi. Bukti nyatanya dalam hal ini, makan tidak masam nasal rumput tetapi jelas tujuannya maka ketetapan hati, tahan uji dan kemauan keras akan timbul dalam mencapai tujuan.
3. Kemahiran menyesuaikan. Kemahiran menyesuaikan diri dalam keadaan sangat penting untuk menimbulkan partisipasi.
4. Adanya praksi, adanya orang yang memprakarsai perubahan, merupakan prasyarat lahirnya partisipasi.
5. Iklim partisipasi, partisipasi yang bagaimanapun tidak akan lahir tanpa lebih dahulu menciptakan iklim tetapi bila iklimnya sudah ada, maka sangat mudah partisipasi tumbuh.<sup>6</sup>

#### b. Jenis Partisipasi

Jenis partisipasi yang dijelaskan oleh Davis dalam Sastropoetro ialah: (1) Partisipasi pikiran; (2) Partisipasi tenaga;

---

<sup>6</sup>Wahyudin, "analisis partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa di desa tanah karaeng kecamatan menuju kabupaten gowa" pada Januari 2019. Hal. 13 – 14.

(3) Partisipasi pikiran dan tenaga; (3) Partisipasi keahlian; (4) Partisipasi barang; (5) Partisipasi uang; (6) Partisipasi jasa.<sup>7</sup>

#### 4. Hakikat Pengembangan Kapasitas

##### a. Pengertian Pengembangan Kapasitas

Milen mengemukakan kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif dan terus menerus, sedangkan Morgan mengartikan kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai – nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi – kondisi yang memungkinkan setiap individu organisasi, jaringan kerja atau sektor, dan sistem yang lebih luas, untuk melaksanakan fungsi – fungsi mereka dan mencapai tujuan pemangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Kapasitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan.

Bank dunia menekankan lima aspek kapasitas, yaitu : (1) pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), *training*, rekrutment dan memutuskan pegawai professional, *manajerial* dan teknis, (2) keorganisasian, yaitu pengaturan

---

<sup>7</sup>*Ibid.* hlm. 16

struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen, (3) *networking*, berupa koordinasi, aktifitas organisasi, fungsi, serta interaksi formal dan informal, (4) lingkungan organisasi, yaitu aturan, undang – undang yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab dan kekuasaan, kebijakan serta daya dukungan keuangan atau anggaran, dan lingkungan secara luas, meliputi : faktor – faktor politik, ekonomi, dan kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Definisi pengembangan kapasitas menurut Yeremias T.Keban adalah suatu upaya yang berhubungan dengan perbaikan kualitas sumber daya manusia, upaya untuk mendorong organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya, serta upaya untuk menciptakan kondisi lingkungan yang dibutuhkan oleh organisasi agar dapat berfungsi dengan baik.<sup>8</sup>

#### b. Dimensi Pengembangan Kapasitas

Bank dunia memfokuskan pengembangan kapasitas pada lima dimensi, yaitu :

1. Pengembangan sumber daya manusia: a) *Training*; b) Rekrutmen dan pemanfaatan dan pemberhentian tenaga kerja profesional; c) Manajerial dan teknis,

---

<sup>8</sup>Fica Kusmiati, “*Pengembangan Kapasitas OMBUDSMAN Republik Indonesia perwakilan provinsi jawa tengah dalam pengawasan pelayanan public di kota semarang*”, (SEMARANG : Universitas Negeri Semarang) diakses pada januari 2019 hlm. 10

2. Organisasi: a) Pengaturan struktur; b) Proses pengambilan keputusan; c) Sumberdaya; d) Gaya manajemen
3. Jaringan kerja interaksi organisasi: a) Koordinasi kegiatan – kegiatan organisasi; b) Fungsi jaringan kerja; c) Interaksi formal dan informal
4. Lingkungan organisasi: a) Aturan dan perundang – undangan yang mengatur pelayanan public; b) Tanggung jawab dan kekuasaan antar lembaga; c) Kebijakan yang menghambat tugas pembangunan; d) Dukungan keuangan dan anggaran
5. Lingkungan kegiatan yang luas: a) Politik; b) Ekonomi; c) Kondisi – kondisi yang berpengaruh terhadap kinerja.

c. Tujuan Pengembangan Kapasitas

Tujuan pengembangan kapasitas menurut Keban, dibagi menjadi dua, yaitu :

- A. Identik pada perwujudan keberlanjutan suatu sistem,
- B. Bertujuan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik, dilihat dari aspek;
  - a) efisiensi dalam hal waktu dan sumber daya yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcome*
  - b) efektifitas berupa kepatantasan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan,
  - c) responsifitas yakni bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut,
  - d) pembelajaran yang terindikasi pada kinerja individu, grup, organisasi dan sistem

Schuler menjelaskan tujuan dari kegiatan peningkatan kapasitas sumber daya manusia yaitu :

- a) Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk
- b) Meningkatkan produktifitas,
- c) Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja
- d) Meningkatkan komitmen karyawan,
- e) Mengurangi *turn over* dan absensi

d. Faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan kapasitas

Faktor yang memengaruhi pelaksanaan kesuksesan program pengembangan kapasitas. Riyandi dan Ratnasari ,



menyampaikan bahwa faktor – faktor signifikan yang memengaruhi pengembangan kapasitas meliputi lima hal pokok yaitu : komitmen, kepemimpinan yang kondusif, reformasi kelembagaan, reformasi peraturan, dan pengembangan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya.

Haryanto menjelaskan faktor yang mempengaruhi keberhasilan peningkatan kapasitas secara umum terbagi ke dalam dua komponen, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi : kepemimpinan, komitmen bersama, pengakuan bersama atas kelemahan dan kekuatan partisipasi, inovasi, dan akuntabilitas, sedangkan faktor eksternal meliputi : *networking*, informasi dan regulasi.<sup>9</sup>

e. Proses Pengembangan Kapasitas

Proses pengembangan kapasitas berkaitan dengan strategi menata *input* dan proses dalam mencapai *output* dan *outcome* secara optimal, serta menata *feedback* sebagai langkah perbaikan pada tahap berikutnya.

Strategi menata masukan berkaitan dengan kemampuan komunitas dalam menyediakan berbagai jenis dan jumlah serta kualitas sumber daya manusai dan non sumber daya manusia

---

<sup>9</sup>*Ibid.* hlm. 10 - 14

sehingga siap untuk digunakan bila diperlukan. Strategi menata proses berhubungan dengan kemampuan organisasi dalam mendesain, memproses dan mengembangkan seperangkat kebijakan, struktur organisasi dan manajemen. Strategi menata umpan balik berkaitan dengan kemampuan organisasi melakukan perbaikan secara berkesinambungan melalui evaluasi hasil yang telah dicapai, dan mempelajari kelemahan atau kekurangan yang ada pada masukan, proses, dan melakukan tindakan penyempurnaan secara nyata dengan melakukan berbagai penyesuaian lingkungan yang terjadi. <sup>10</sup>

## 5. Hakikat Kepemimpinan

### a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Dr. Sudarwan Danim adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. <sup>11</sup>

### b. Teori Kepemimpinan

---

<sup>10</sup>*ibid.* hlm. 15

<sup>11</sup> Sudarwan Danim, “Kepemimpinan Pendidikan”, (BANDUNG : ALFABETA), 2010, hal. 6

Teori kepemimpinan yang menonjol dalam menjelaskan kemunculan kepemimpinan, menurut Dr. Sudarwan Danim adalah :

#### 1. Teori genetis

Teori genetis sering disebut sebagai *the great man theory*. Teori ini berasumsi bahwa kapasitas kepemimpinan itu bersifat *inheren*, bahwa pemimpin besar itu dilahirkan, bukan dibuat. Teori ini menggambarkan bahwa pemimpin besar sebagai *heroic*, mitos, dan ditakdirkan untuk naik ke tampuk kepemimpinan ketika diperlukan.

#### 2. Teori sifat

Serupa konsepnya dengan *the great man*, teori sifat mengasumsi bahwa manusia yang mewarisi sifat – sifat tertentu dan sifat – sifat yang membuat mereka lebih cocok untuk menjalankan fungsi kepemimpinan. Teori sifat tertentu sering mengidentifikasi karakteristik kepribadian atau perilaku yang dimiliki oleh pemimpin, tetapi jika sifat – sifat tertentu sering mengidentifikasi karakteristik kepribadian atau perilaku yang dimiliki oleh pemimpin.

#### 3. Teori kontingensi

Teori kepemimpinan kontingensi terfokus pada variabel tertentu yang berhubungan dengan lingkungan yang bisa

menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk situasi yang cocok pula. Teori ini menjelaskan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk segala situasi. Sukses kerja pemimpin dengan kepemimpinannya itu sendiri tergantung pada sejumlah variable, termasuk gaya kepemimpinan, kualitas pengikut, dan situasi yang mengitarinya.

#### 4. Teori situasional

Teori kepemimpinan situasional mengusulkan bahwa pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional. Gaya kepemimpinan yang berbeda mungkin lebih cocok untuk pembuatan keputusan jenis tertentu pada situasi tertentu pula.

#### 5. Teori perilaku

Teori perilaku kepemimpinan didasari keyakinan bahwa pemimpin yang hebat merupakan hasil bentukan atau dapat dibentuk, bukan dilahirkan. Berakar pada teori behaviorisme, teori ini terfokus pada tindakan pemimpin, bukan pada kualitas mental atau internal.

#### 6. Teori partisipatif

Teori partisipatif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal adalah mengambil prakarsa bagi pelibatan orang

lain, sehingga pada setiap pembuatan keputusan, antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin seperti ini mendorong partisipasi dan kontribusi dari anggota kelompok dan membantu anggota kelompok merasa lebih relevan dan berkomitmen terhadap proses pembuatan keputusan. Dalam teori partisipatif, pemimpin memiliki hak untuk mengizinkan masukan dari orang lain.

#### 7. Teori transaksional

Teori transaksional sering juga disebut dengan teori manajemen. Teori transaksional berfokus pada peran pengawasan, organisasi, dan kinerja kelompok. Dasar teori – teori kepemimpinan ini pada sistem ganjaran dan hukuman. Teori – teori manajerial pun sering digunakan dalam bisnis, ketika karyawan sukses, mereka dihargai, dan ketika mereka gagal, mereka ditegur atau diberikan hukuman.

#### 8. Teori transformasional

Teori ini sering disebut sebagai teori – teori relasional kepemimpinan. Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian mentransformasikan menjadi perilaku nyata dalam

rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etika yang tinggi dan standar moral.<sup>12</sup>

c. Ciri – ciri Kepemimpinan

Ciri – ciri umum yang dimiliki oleh pemimpin menurut Prof. Dr. Sudarwan Danim antara lain : adaptif terhadap situasi; waspada terhadap lingkungan sosial, memiliki ambisi dan berorientasi pada pencapaian, tegas, kerjasama, menentukan, diandalkan, dominan atau berkeinginan dan berkekuatan untuk mempengaruhi orang lain, energik atau tampil dengan tingkat aktivitas tinggi, persisten, percaya diri, tolerans, serta bersedia untuk memikul tanggung jawab.<sup>13</sup>

d. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi seorang pemimpin menurut Dr.Kartini Kartono dalam kelompok ialah :

- a) Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas – tugas
- b) Mensingkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota – anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin
- c) Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh

---

<sup>12</sup>*ibid.* hlm. 7 -8

<sup>13</sup>*ibid.* hlm. 13 - 14

- d) Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi
- e) Menegakkan peraturan, larangan, disiplin, dan norma – norma kelompok agar tercapai kepaduan kelompok, meminimalisir konflik dan perbedaan
- f) Merumuskan nilai – nilai kelompok, dan memilih tujuan – tujuan kelompok, sambil menentukan sarana dan cara – cara operasional guna mencapainya
- g) Mampu memenuhi harapan, keinginan dan kebutuhan anggota, sehingga mereka merasa puas. Juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan – tuntutan eksternal di tengah masyarakat, dan memecahkan kesulitan – kesulitan hidup anggota kelompok setiap harinya.<sup>14</sup>

## **6. Hakikat Karang Taruna**

### **a. Pengertian Karang Taruna**

Peraturan menteri sosial republik indonesia no. 77 / huk/ 2010 tentang pedoman dasar karang taruna. Karang taruna adalah organisasi sosial kemasyarakatan sebagai wadah dan sarana pengembangan setiap anggota masyarakat yang

---

<sup>14</sup>Kartono Kartini, “ Pemimpin dan Kepemimpinan”, PT. Raja Grafindo Persada, JAKARTA, Hal. 102

tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama generasi muda di wilayah desa/ kelurahan terutama bergerak *dibidang* usaha kesejahteraan sosial.

b. Anggota

Anggota karang taruna adalah setiap anggota masyarakat yang berusia 13 ( tiga belas) sampai 45 (empat puluh lima) tahun yang tinggal di desa/ kelurahan.

Warga karang taruna sesuai pada pedoman karang taruna, ayat (1), mempunyai hak dan kewajiban yang sama tanpa membedakan asal keturunan, golongan, suku dan budaya, jenis kelamin, kedudukan sosial, pendirian politik dan agama.

c. Tujuan

Karang taruna bertujuan untuk mewujudkan :

- a) Pertumbuhan dan perkembangan setiap anggota masyarakat yang berkualitas, terampil, cerdas, inovatif, berkarakter serta memiliki kesadaran dan tanggung jawab sosial dalam mencegah, menangkal, menanggulangi dan mengantisipasi berbagai masalah kesejahteraan sosial. Khususnya generasi muda.



- b) Kualitas kesejahteraan sosial setiap anggota masyarakat terutama generasi muda di desa/ kelurahan secara terpadu, terarah, menyeluruh serta berkelanjutan.
- c) Pengembangan usaha menuju kemandirian setiap anggota masyarakat terutama generasi muda, dan
- d) Pengembangan kemitraan yang menjamin pengembangan kemampuan dan potensi generasi muda secara terarah dan berkesinambungan.

d. Kedudukan Karang Taruna

Karang taruna berkedudukan di desa/kelurahan di dalam wilayah hukum negara kesatuan republic indonesia.

e. Fungsi Karang Taruna

Karang taruna mempunyai fungsi :

- a) Mencegah timbulnya masalah kesejahteraan sosial, khususnya generasi muda,
- b) Menyelenggarakan kesejahteraan sosial meliputi rehabilitasi, perlindungan sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan diklat setiap anggota masyarakat terutama generasi muda,
- c) Meningkatkan usaha ekonomi produktif
- d) Menumbuhkan, memperkuat dan memelihara kesadaran dan tanggung jawab sosial setiap anggota masyarakat

terutama generasi muda untuk berperan secara aktif dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial,

- e) Menumbuhkan, memperkuat, dan memelihara kearifan lokal, dan
- f) Memelihara dan memperkuat semangat kebangsaan, bhineka tunggal ika dan tegaknya negara kesatuan republik Indonesia.

f. Pengurus Karang Taruna

Pengurus karang taruna dipilih secara demokrasi oleh warga karang taruna setempat dan memenuhi syarat – syarat untuk diangkat sebagai pengurus karang taruna yaitu :

- a) Bertaqwa kepada tuhan yang maha esa
- b) Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila dan undang – undang dasar 1945,
- c) Memiliki pegalaman serta aktif dalam kegiatan karang taruna,
- d) Memiliki pengetahuan dan keterampilan berorganisasi, kemauan dan kemampuan, pengabdian di kesejahteraan sosial, dan
- e) Berumur 17 (tujuh belas) tahun sampai dengan 45 (empat puluh lima) tahun.

## **B. Kajian Penelitian Yang Relevan**

Peneliti akan menguraikan hasil penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini:

1. Topik penelitian mengenai peran karang taruna dalam membentuk sikap kepemimpinan pemuda. Penelitian ini dilakukan oleh RM. Hening Hutomo Putro merupakan salah satu mahasiswa Prodi Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, di Universitas Negeri Yogyakarta.

Penelitiannya berjudul “Peran Karang Taruna Saguh Jaya dalam Membentuk Sikap Kepemimpinan Pemuda di Kawasan Desa Wisata Brontokusuman Kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta”. Tujuan penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan: (1) Peran; (2) Kontribusi; (3) Faktor Pendukung, serta faktor penghambat yang ada di organisasi kepemudaan Karang Taruna Saguh Jaya dalam membentuk sikap kepemimpinan pemuda di kawasan desa wisata Brontokusuman. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa : (1) peran Karang Taruna Saguh Jaya dalam membentuk sikap kepemimpinan pemuda yaitu;

- a) memberikan sarana pembinaan dan pemberdayaan bagi

pemuda melalui program pelatihan dasar kepemimpinan; b) mengembangkan potensi wilayah berupa kesenian dan kebudayaan lokal; c) menjadi pelopor dalam pembangunan masyarakat. (2) kontribusi Karang Taruna Saguh Jaya yaitu : a) mengumpulkan dana dari berbagai sumber untuk disalurkan ke program pemberdayaan dan pelatihan dasar kepemimpinan; b) menjalin kemitraan dalam bentuk kerjasama dengan organisasi lain maupun instansi terkait; c) ikut berpartisipasi aktif dalam mendayagunakan sumber daya yang ada di masyarakat. (3) Faktor pendukung dalam pendidikan untuk meningkatkan kepemimpinan pemuda antara lain: letak geografis, sumber daya manusia, pemerintah, dan masyarakat. Faktor penghambanya adalah : keluarga dan pekerjaan. Faktor penghambat yang sudah disebutkan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus karang taruna saguh jaya melakukan regenerasi dan memberikan kesempatan kerja di kawasan obyek desa wisata bagi anggotanya sebagai bentuk solusi untuk mengatasi faktor penghambat yang ada dalam upaya proses pendidikan kepemimpinan pemuda.<sup>15</sup>

2. Tahun 2014 terdapat salah satu penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian tersebut dilaksanakann oleh Nurul Sawitri,

---

<sup>15</sup>Universitas Negeri Yogyakarta, Skripsi : *"Peran Karang Taruna Saguh Jaya dalam Membentuk Sikap Kepemimpinan Pemuda di Kawasan Desa Wisata Brontokusuman Kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta"*, 2016, hlm. Vii. Diunduh pada bulan januari.

yang merupakan Mahasiswa program studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, dengan judul “ Partisipasi pemuda dalam pogram karang taruna desa (studi pada pemuda di Dusun Kupang Kidul Desa Kupang Kecamatan Ambarawa)”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui : (1) Partisipasi Pemuda, (2) Faktor penghambat dan pendukung partisipasi pemua dalam program Karang Taruna Desa.

3. Hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut ialah: (1) Partisipasi pemuda dalam program karang taruna desa dilihat dari aspek pengelolaan program menggunakan tiga tahap partisipasi, yaitu partisipasi dalam perencanaan; partisipasi dalam pelaksanaan; partisipasi dalam pemanfaatan. (2) faktor yang menghambat partisipasi pemud dalam program Karang Taruna yaitu keterbatasan waktu dai individa dan kurangnya rasa percaya diri untuk menyalurkan potensi yang dimiliki. Sedangkan faktor yang mendukung yaitu individu memunyai kesadaran atau jiwa sosial yang tinggi untuk membangun masyarakat melalui Program Karang Taruna.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>Nurul Sawitri, Skripsi : “*partisipasi pemuda dalam program karang taruna desa (studi pada pemuda di dusun kupang kidul desa kupang kecamatan ambarawa)*”, 2014, Semarang : Universitas Negeri Semarang, pada januari 2019

4. Tahun 2014 terdapat penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian tersebut dilakukan oleh Dwi Afriyanto Purnomo selaku mahasiswa Program studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian tersebut berjudul “Peranan Pengurus Karang Taruna Berstatus Mahasiswa Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (studi pada organisasi karang taruna di Dusun Sawahan Desa Pendowoharjo Kecamatan Sewon Kabupaten Bantul)”. Penelitian yang dilakukan oleh saudara Dwi bertujuan untuk mendeskripsikan peranan yang dilakukan oleh pengurus berstatus mahasiswa, peningkatan kinerja organisasi, dan faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi pengurus organisasi dalam meningkatkan kinerja karang taruna. Hasil penelitian tersebut adalah: (1) meningkatkan kedisiplinan, pemberian motivasi, pembukuan keuangan ataupun notulensi rapat semakin tertata, meningkatnya hubungan baik dengan organisasi masyarakat. (2) selalu memberikan masukan dan suntikan semangat kepada anggota untuk bekerja dengan baik, lebih terkoordinasi dan terstruktur. Ide dan trobosn dari mahasiswa sangat dibutuhkan. (3) faktor pendukung : SDM memadai bagi pengurus berstatus mahasiswa, tanggung jawab dan kerjasama dari semua pihak, fasilitas memadai, adanya dukungan masyarakat. Faktor penghambat : SDM kurang bagi para anggota,

faktor finansial, kurangnya kepedulian berorganisasi bagi anggota. Langkah yang dilakukan oleh organisasi karang taruna di Dusun Sawahan yaitu melakukan kegiatan yang mampu melibatkan semua elemen masyarakat, terus melakukan motivasi bagi anggota agar terjalin kerjasama, meningkatkan kedisiplinan, melakukan kaderisasi.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Dwi Afriyani Purnomo, *“peranan pengurus karang taruna berstatus mahasiswa dalam meningkatkan kinerja organisasi ( studi pada organisasi Karang Taruna di Dusun Sawahan Desa Pendowoharjo Kecamatan Sewon Kabupaten Bantul)*, 2014, (YOGYAKARTA : Universitas Negeri Yogyakarta), hlm vii pada januari 2019