

Bab II

Tinjauan Pustaka

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, tidak ditemukan penelitian dengan judul yang sama seperti penelitian ini.

Namun digunakan 5 (lima) penelitian terdahulu sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan:

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Temuan dan Perbedaan Penelitian |
|----|--|--|--|
| 1. | (Eben Rian Langkay, Salmin Dengo, dan Helly Febriani Kolondam, ISSN 2338 – 9613, 2022) | Pemberdayaan Organisasi Karang Taruna Di Desa Tewasen Kecamatan Amurang Barat Kabupaten Minahasa Selatan | Temuan: Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian untuk mengetahui pemberdayaan organisasi Karang Taruna di desa Tewasen Kecamatan Amurang Barat Kabupaten Minahasa Selatan, dengan menggunakan teori Gibson. Hasil penelitian penelitian tentang Pemberdayaan |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>organisasi Karang Taruna Desa Tewasen yang dilihat dari dimensi peran/upaya fasilitatif dan dimensi peran/upaya edukasional, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberdayaan organisasi Karang Taruna melalui peran/upaya fasilitatif (membangkitkan dan menggerakkan/ mendorong semangat untuk bertindak ; memberi dukungan; memberi atau menyediakan dan mengembangkan dukungan fasilitas; dan pemanfaatan sumberdaya dan keterampilan yang ada dalam organisasi karangtaruna, sudah dilakukan oleh Dinas Sosial dan juga oleh Pemerintah Desa, namun belum |
|--|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>maksimal, dengan kata lain, semua peran/upaya fasilitatif tersebut sudah dilaksanakan namun belum maksimal. 2. Pemberdayaan organisasi Karang Taruna melalui peran/upaya edukasional (membangkitkan kesadaran pengurus dan anggota Karang Taruna melihat permasalahan, impian, aspirasi menyampaikan informasi penting dan mungkin belum diketahui oleh pengurus dan anggota Karang Taruna; pemberian pelatihan-pelatihan kepada pengurus dan anggota Karang Taruna, sudah dilaksanakan oleh Dinas Sosial dan Pemerintah Desa, namun juga belum</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>maksimal ; dengan kata lain, semua peran/upaya fasilitatif tersebut sudah dilaksanakan namun belum maksimal</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan.</p> <p>Penelitian terdahulu fokus penelitian untuk mengetahui pemberdayaan organisasi Karang Taruna di desa Tewasen Kecamatan Amurang Barat Kabupaten Minahasa Selatan. Pada penelitian yang akan dilakukan berfokus pada organisasi Karang Taruna dalam penyadaran potensi Sumber Daya Manusia Pemuda Di Kota Tangerang Selatan.</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|----|--|---|--|
| 2. | (Lindiawatie dan Dhona Shahreza, ISSN 2614-1531, 2020) | Meningkatkan Keefektifan Organisasi Karang Taruna di Tengah Wabah Covid-19 Melalui Pemahaman Kecerdasan Emosi | <p>Temuan:</p> <p>Penelitian yang dilakukan menggunakan metode deskriptif kualitatif dimana peneliti menganalisa tentang peningkatan Keefektifan Organisasi Karang Taruna di Tengah Wabah Covid-19 Melalui Pemahaman Kecerdasan Emosi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperlukan kecerdasan emosi baik anggota dan pengurus untuk menjaga supaya organisasi tetap efektif menjalankan program kerja organisasi. Terlebih lagi bagi pengurus. Kecerdasan emosi akan mendorong dilakukannya tindakan-tindakan baik internal dan eksternal organisasi yang akan</p> |
|----|--|---|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>mendorong para anggota dan pengurus untuk lebih aktif menjalankan peran, fungsi dan tugas organisasi Karang Taruna sesuai Peraturan Menteri Sosial No. 25 tahun 2019.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan, yaitu pada fokus penelitiannya.</p> <p>Penelitian terdahulu fokus penelitian pada peningkatan Keefektifan Organisasi Karang Taruna di Tengah Wabah Covid-19 Melalui Pemahaman Kecerdasan Emosi.</p> <p>Pada penelitian yang akan dilakukan berfokus pada organisasi Karang Taruna dalam</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|----|--|---|---|
| | | | <p>penyadaran potensi Sumber Daya Manusia Pemuda Di Kota Tangerang Selatan.</p> |
| 3. | <p>(Faisal Bonde, Joyce Jacinta Rares, dan Very Yohanis Londa, ISSN : 2338 – 9613, 2020)</p> | <p>Pemberdayaan Organisasi Kepemudaan Di Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow</p> | <p>Temuan: Penelitian yang dilakukan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian berfokus kepada Pemberdayaan Organisasi Kepemudaan Di Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow. Adapun hasil penelitian terdahulu menunjukkan belum efektifnya pembinaan untuk pemuda, masih perlu adanya pelatihan keterampilan dan pelatihan menambah wawasan untuk pemuda.</p> <p>Perbedaan: Perbedaan pada</p> |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | | | <p>penelitian terdahulu terletak pada fokus penelitian, dimana pada penelitian terdahulu fokus penelitian yaitu Pemberdayaan Organisasi Kepemudaan Di Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow.</p> <p>Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan fokus penelitian akan lebih kepada peran Karang Taruna untuk pemuda di Tangerang Selatan demi membangun dan menyelesaikan permasalahan sosial sesuai dengan tugas dan fungsi dari Karang Taruna.</p> |
| 4. | (Hilmi Zuhri , Nurul Umi Ati , dan Agus Zainal Abidin, ISSN 2302-8432, 2019) | Peran Karang Taruna Dalam Pembinaan dan Pemberdayaan Usaha Ekonomi Produktif (Study Kasus di Desa Pesanggrahan Kota | <p>Temuan:</p> <p>Berdasarkan apa yang sudah peneliti terdahulu lakukan dengan temuan dan analisisnya maka</p> |

| | | | |
|--|--|-------|---|
| | | Batu) | <p>dapat dijelaskan sebagai berikut.</p> <p>Peran Karang Taruna Dalam Pembinaan dan Pemberdayaan Usaha Ekonomi Produktif dari segi pembinaan dan pemberdayaan.</p> <p>Selain itu juga untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam kegiatan usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh Karang Taruna di Desa Pesanggrahan Kota Batu..</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Fokus penelitian terdahulu terletak pada konsen yang ingin diambil, dimana pada penelitian terdahulu berfokus pada segi pembinaan dan pemberdayaan.</p> <p>Selain itu juga untuk mengetahui faktor pendukung dan</p> |
|--|--|-------|---|

| | | | |
|----|--|---|--|
| | | | <p>faktor penghambat dalam kegiatan usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh Karang Taruna di Desa Pesanggrahan Kota Batu. fokus penelitian yang akan dilakukan yaitu peran Karang Taruna untuk pemuda di Tangerang Selatan demi membangun dan menyelesaikan permasalahan sosial sesuai dengan tugas dan fungsi dari Karang Taruna serta pembinaan untuk pemuda yang dilakukan Karang Taruna maupun pemerintah.</p> |
| 5. | <p>(Raudatur Rohmah, Ida Syafriyani, Ach. Andiriyanto, ISSN : 2338 – 9613, 2021)</p> | <p>Pemberdayaan Kelompok Karang Taruna Dalam Mewujudkan Desa Mandiri Di Desa Manding Daya Kecamatan Manding</p> | <p>Temuan: Pada penelitian terdahulu menjelaskan deskripsi yang mendalam mengenai pemberdayaan peran dari Karang Taruna untuk membangun desa menjadi desa</p> |

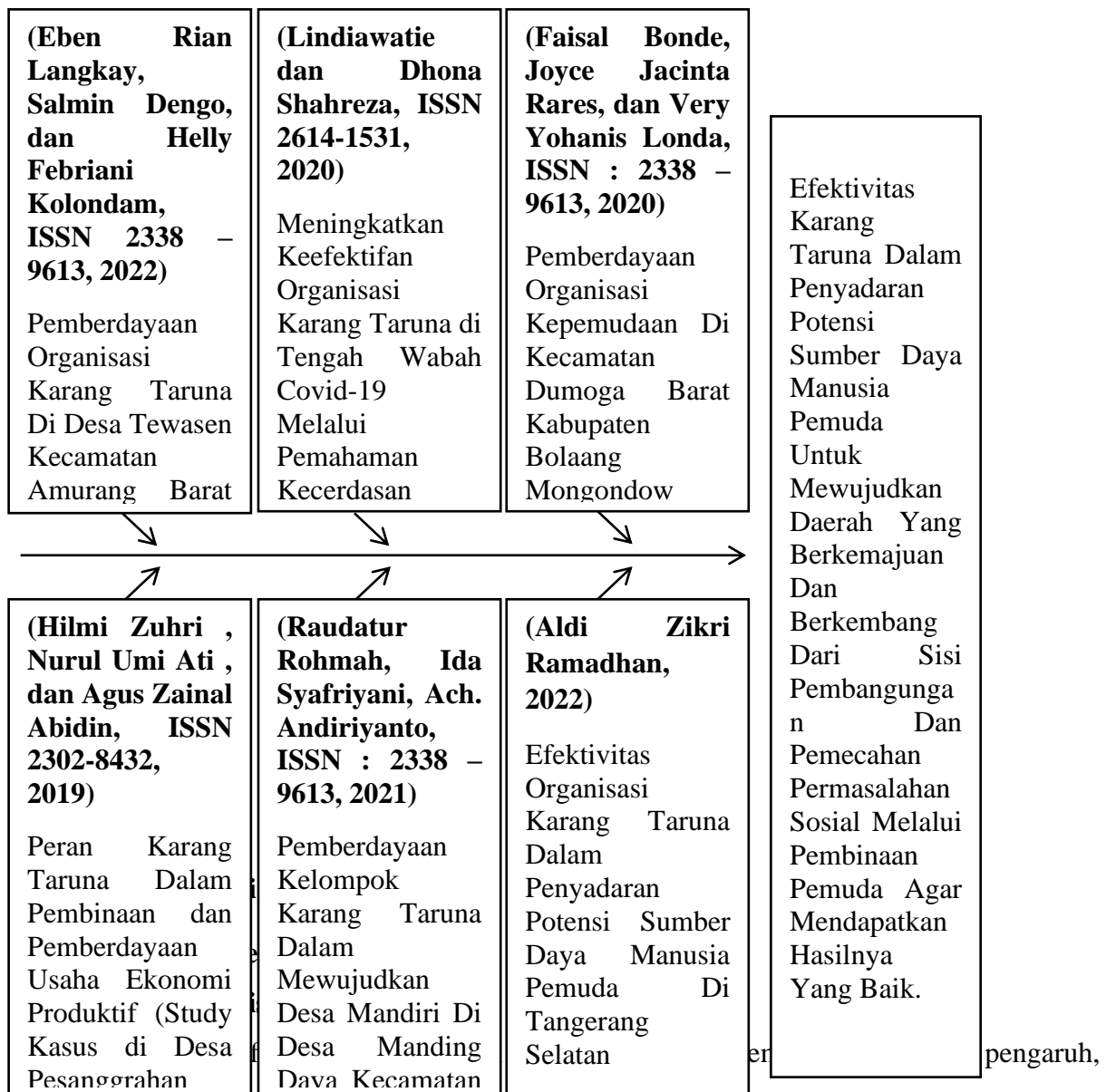
| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>mandiri sesuai dengan tujuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Simpulan dari hasil dan pembahasan dalam penelitian ini adalah peningkatan peran dalam setiap kegiatan, proses perubahan menuju kehidupan yang lebih baik, akan meningkat dengan sendirinya apabila mereka telah merasakan manfaat (ekonomi dan sosial) untuk membangun desa mandiri.</p> <p>Perbedaan: Perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pemberdayaan masyarakat terutama pemuda dalam berperan di setiap kegiatan yang bertujuan untuk membangun desa mandiri dan nantinya</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>bisa memberikan kesadaran penuh terhadap masyarakat tentang organisasi Karang Taruna, agar masyarakat dan pemuda-pemuda bisa ikut terjun membangun desa melalui pemberdayaan Karang Taruna. Kemudian pada penelitian yang akan dilakukan peneliti lebih berfokus pada penyadaran potensu Sumber Daya Manusia pemuda untuk kota Tangerang Selatan serta pembinaan pemuda untuk organisasi Karang Taruna.</p> |
|--|--|--|--|

Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pembeda antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah ada yaitu penelitian yang akan dilakukan yang berfokus pada efektivitas Karang Taruna dalam penyadaran potensi Sumber Daya Manusia menggunakan teori efektivitas yang dikemukakan oleh Duncan yaitu pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teori yang berbeda.

Gambar 2.1

Diagram Fishbone



akibat, atau dapat membawa hasil (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005: 284). Menurut Beni (2016: 69) Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan

dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (Output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi (Lestari Wuryanti, 2021).

Berbeda dengan Hidayat (dalam Rizky, 2011) menjelaskan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah tercapai. Yakni semakin besar presentase target yang dicapai, maka semakin tinggi pula efektivitasnya. Sehingga bisa disimpulkan bahwa efektivitas adalah ukuran yang dapat menyatakan seberapa jauh sasaran atau tujuan telah tercapai.

Beberapa pendapat diatas mengenai efektivitas sudah sangat jelas dan dapat disimpulkan bahwa setiap rencana yang sudah disusun untuk mencapai tujuan yang efektif jika semakin besar hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, sangat penting melihat efektivitasnya, yakni sejauh mana pelaksanaan rencana mampu mendukung tercapainya tujuan serta.

b. Pengertian Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber dayanya secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Eliana Sari, 2007). Efektivitas organisasi menunjuk pada tingkat jauh suatu organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal alat-alat dan sumber daya yang ada. Selain itu, efektivitas organisasi juga menyangkut dua aspek yaitu tujuan organisasi dan pelaksanaan fungsi atau cara untuk mencapai tujuan tersebut. Efektivitas organisasi juga mencakup pengertian kemampuan dalam melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan, program, atau misi) suatu organisasi, produktivitas organisasi, dan tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara anggota organisasi (Dwi Mai Syaroh, Nina Widowati, 2018).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Richard M. Steers (dalam Evan, 2018), menyebutkan 4 (empat) faktor yang mempengaruhi efektivitas sebagai berikut:

1. Ciri Lingkungan

Lingkungan luar (*ekstern*) dan dalam (*intern*) organisasi dinyatakan berpengaruh atas efektivitas. Lingkungan luar (*ekstern*) yaitu lingkungan luar batas organisasi yang meliputi ekonomi, hukum, dan pasar dimana organisasi berusaha mendapatkan sumber daya dan mendistribusikan keluarannya. Lingkungan dalam (*intern*) yaitu iklim organisasi yang meliputi sosial dan kebudayaan yang sangat menentukan perilaku pekerja.

2. Ciri Organisasi

Hubungan yang bersifat relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi. Struktur adalah cara unik menempatkan manusia dalam menciptakan organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang selanjutnya akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

3. Ciri Pekerja

Ciri pekerja adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Dalam diri masing-masing individu akan ditemukan berbagai perbedaan, tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi, bila suatu organisasi ingin berhasil, organisasi harus dapat mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu.

4. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Kebijakan dan praktek manajemen digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Mekanisme ini terdiri dari penetapan tujuan strategis, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi dan pengambilan keputusan, pencarian dan pemanfaatan sumber daya secara efisien, adaptasi, dan inovasi organisasi.

d. Pendekatan Efektivitas

Pendekatan efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana aktifitas tersebut dikatakan efektif. Terdapat beberapa pendekatan yang digunakan terhadap efektivitas yaitu

Lubis dan Martani Huseini (1987) menyatakan efektivitas sebagai konsep yang sangat penting dalam organisasi karena menjadi ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karenanya, pengukuran efektivitas bukanlah hal yang sederhana mengingat perbedaan tujuan masing-masing organisasi itu sendiri.

Lubis dan Martani (1987: 55) menyebutkan ada tiga pendekatan utama dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

a. Pendekatan Sumber (*resource approach*)

Pendekatan Sumber, yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Pendekatan Proses (*process approach*)

Pendekatan proses adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.

c. Pendekatan Sasaran (*goals approach*)

Pendekatan sasaran dimana pusat perhatian pada *output*, mengukur keberhasilan untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana. Menurut Makmur (2011:8) menyebutkan bahwa penentuan sasaran yang tepat baik yang ditetapkan secara individu maupun sasaran yang ditetapkan organisasi sesungguhnya sangat menentukan keberhasilan. Selanjutnya menurut Sinambela (2008:82) mengemukakan bahwa masyarakat merupakan aktor penting dalam suatu proses penentu suatu kebijakan atau program pembangunan.

Dari tiga pendekatan tersebut dijelaskan bahwa efektivitas merupakan instrumen penting yang mampu memberikan gambaran dari indikator keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Etizoni yang dikutip oleh Indrawijaya (2010: 187) mengemukakan pendekatan pengukuran efektivitas organisasi yang disebutnya “sistem model” mencakup empat kriteria, yaitu sebagai berikut:

1. Adaptasi, yaitu kemampuan suatu organisasi menyesuaikan diri dari lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja serta lingkup kegiatan organisasi tersebut.
2. Integrasi, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan suatu sosialisasi, pengembangan konsesus dengan komunikasi kepada berbagai macam organisasi lainnya.
3. Motivasi anggota, dalam kriteria ini dilakukan pengukuran mengenai keterkaitan dan hubungan antara pelaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.
4. Produksi, yaitu usaha pengukuran efektivitas organisasi dihubungkan dengan jumlah dan mutu keluaran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi.

Steers (1985) mengemukakan bahwa pendekatan efektivitas terdiri dari tiga konsep yaitu:

1. Optimalisasi tujuan, efektivitas dijabarkan berdasarkan kapasitas suatu organisasi untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam usaha mengejar tujuan operasi dan operasionalnya.
2. Perspektif sistem, melihat tujuan bukan sebagai akhir yang statis tetapi melihat tujuan yang telah tercapai sebagai masukan baru untuk menentukan tujuan berikutnya.
3. Tekanan perhatian terhadap perilaku manusia, melihat bagaimana tingkah laku individu dan kelompok dapat mendukung atau menghalangi tercapainya suatu organisasi.

d. Ukuran Efektivitas

Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga

menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dinyatakan tidak efektif. (Lingga, 2019).

Menurut pendapat Kurniawan (2005) menyebutkan ukuran efektivitas yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditunjukkan supaya dalam melaksanakan tugasnya, karyawan dapat mencapai target dan sasaran dengan terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, merupakan penentuan cara, jalan, atau upaya yang harus dilakukan dalam mencapai semua tujuan yang telah di tetapkan. Agar para pelaksana tidak kebingungan dan tersesat dalam pencapaian tujuan. Seperti penentuan wawasan, waktu, dampak, dan pemusatan upaya.
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan. Artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
4. Perencanaan yang matang, diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan di masa yang akan datang.
5. Penyusunan program yang tepat, menyusun program sesuai dengan apa yang dibutuhkan saat ini atau melihat keadaan yang terjadi.
6. Tersedianya sarana dan prasarana, dibutuhkan untuk menunjang proses pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan baik dan efektif.
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingatkan sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi atau program menuntut adanya pengawasan dan pengendalian.

Duncan (dalam Steers, 1985) mengemukakan ukuran efektivitas untuk mengukur efektivitas pelaksanaan suatu program, baik program instansi pemerintah maupun swasta terdiri dari tiga aspek, antara lain:

1. Adaptasi, yaitu kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Adaptasi terdiri dari beberapa indikator, yaitu peningkatan kemampuan dan sarana dan prasarana sosialisasi.
2. Integrasi, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk melakukan kegiatan dari program kerja yang telah disepakati dan mengadakan sosialisasi dengan pihak lain. Integrasi terdiri dari beberapa indikator, yaitu prosedur dan proses sosialisasi.
3. Pencapaian tujuan, yaitu keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan tahapan dalam arti periodisasi nya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa indikator yaitu kurun waktu pencapaian, pencapaian sasaran yang merupakan target konkret dan dasar hukum.

Menurut Steers (1985) menyebutkan beberapa ukuran efektivitas, yaitu:

1. Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh suatu organisasi tersebut.
2. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan.
3. Kesiagaan artinya penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik.
4. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut.
5. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi.
6. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi.
7. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya.
8. Stabilitas yaitu pemilihan struktur, fungsi, dan sumber daya sepanjang waktu.
9. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu.
10. Semangat kerja yaitu keadaan perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan dan perasaan memiliki.

11. Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan.
12. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain artinya adanya kerjasama dengan baik, berkomunikasi dan dapat mengkoordinasikan dengan baik.
13. Keluwesan adaptasi artinya adanya suatu rangsangan yang baru untuk mengubah prosedur yang bertujuan untuk mencegah keterbakuan terhadap keberlangsungan lingkungan.
14. Pemanfaatan lingkungan merupakan keberhasilan organisasi berinteraksi dengan lingkungannya dengan memperoleh sumber daya yang langka dan berharga yang diberlakukan untuk beroperasi yang efektif.
15. Perputaran atau keluar masuknya pekerja artinya adalah frekuensi jumlah pekerja dan keluar atas permintannya sendiri.
16. Kemangkiran artinya frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaan.
17. Kepuasan merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seorang atas pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas menunjukkan bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari macam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.
18. Penerimaan tujuan organisasi yaitu diterimanya tujuan-tujuan organisasi oleh setiap pribadi oleh unit-unit dalam organisasi. Kepercayaan mereka bahwa tujuan organisasi tersebut adalah benar dan layak.
19. Penilaian oleh pihak luar merupakan penilaian atau unit organisasi oleh (individu atau organisasi) dalam lingkungannya, yaitu dengan pihak mana organisasi ini berhubungan.

2.2.2 Pengertian Karang Taruna

Karang Taruna adalah suatu organisasi sosial untuk pemuda yang ada di setiap penjuru daerah di Indonesia, baik dari tingkat Rukun Warga (RW) sampai tingkat nasional dan memiliki tujuan untuk memberikan pembinaan terhadap pemuda agar bisa lebih kreatif dan inovatif serta menumbuhkan kesadaran untuk bisa mengatasi permasalahan sosial di daerahnya sendiri.

Menurut Peraturan Menteri Sosial No 25 Tahun 2019, Bab I Pasal (1) angka (1) Karang Taruna adalah organisasi yang dibentuk oleh masyarakat sebagai wadah generasi muda untuk mengembangkan diri, tumbuh, dan berkembang atas dasar kesadaran serta tanggung jawab sosial dari, oleh, dan untuk generasi muda, yang berorientasi pada tercapainya kesejahteraan sosial bagi masyarakat.

Karang Taruna adalah salah satu organisasi kemasyarakatan yang ada di hampir setiap desa atau kelurahan sebagai tempat atau wadah pembinaan serta pengembangan setiap anggota masyarakat khususnya generasi muda. Karang Taruna merupakan wadah bagi generasi muda untuk berorganisasi sejak dini. Melalui Karang Taruna berbagai macam kerativitas dapat disalurkan termasuk pemberian bekal life skill ke dalam diri generasi muda di tengah-tengah masyarakat menurut Ashary (dalam Heinrich, 2021).

Berdasarkan definisi Karang Taruna diatas, bahwa dapat diketahui juga Karang Taruna dalam menjalankan tugasnya memiliki prinsip sesuai dengan Permensos No 25 Tahun 2019 Bab I, Pasa (2) sebagai berikut:

- a. berjiwa sosial;
- b. kemandirian;
- c. kebersamaan;
- d. partisipasi;
- e. lokal dan otonom; dan
- f. nonpartisan.

Karang Taruna juga memiliki tujuan secara umum untuk dicapai bersama sesuai Permensos No 25 Tahun 2019 Bab I, Pasal (3) yaitu:

- a. mewujudkan kesadaran tanggung jawab sosial setiap generasi muda dalam mengantisipasi, mencegah, dan menangkal berbagai permasalahan sosial khususnya dikalangan generasi muda;
- b. mengembangkan kemampuan generasi muda dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial melalui rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial;
- c. membangun karakter generasi muda yang berpengetahuan, berkepribadian, terampil, cerdas, inovatif, dan berkarya;
- d. mengembangkan potensi dan kemampuan generasi muda;

- e. mengembangkan jiwa dan semangat kewirausahaan sosial generasi muda menuju kemandirian dalam upaya meningkatkan Kesejahteraan Sosial;
- f. memotivasi generasi muda agar menjadi perekat persatuan dalam keberagaman kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara; dan
- g. menjalin sinergi dan kerja sama kemitraan antara generasi muda dengan berbagai pihak dalam mewujudkan peningkatan kesejahteraan sosial.

2.2.3 Status, Kedudukan, Tugas, Dan Fungsi Karang Taruna

1. Status dan Kedudukan Karang Taruna

Menurut Permensos No 25 Tahun 2019 BAB II, Pasal (5) yaitu tentang status dan kedudukan Karang Taruna di Indonesia. Karang Taruna merupakan organisasi yang dibentuk oleh masyarakat sebagai potensi dan sumber kesejahteraan sosial. Karang Taruna berkedudukan di Desa atau Kelurahan di dalam wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2. Tugas dan Fungsi Karang Taruna

Karang Taruna memiliki tugas dan fungsi yang sudah tertuang di dalam Permensos No 25 Tahun 2019 BAB II, Pasal (6 & 7) yaitu:

- a. mengembangkan potensi generasi muda dan masyarakat; dan
- b. berperan aktif dalam pencegahan dan penanggulangan permasalahan sosial melalui rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial serta program prioritas nasional.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada poin di atas Karang Taruna bekerja sama dengan Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, pemerintah daerah kabupaten/kota, Kecamatan, Desa atau Kelurahan, potensi sumber kesejahteraan sosial, badan usaha, atau masyarakat.

Karang Taruna memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. administrasi dan manajerial merupakan penyelenggaraan keorganisasian dan administrasi Kesejahteraan Sosial Karang Taruna.
- b. Fasilitasi merupakan upaya mengembangkan organisasi, meningkatkan kapasitas generasi muda, pemberian kemudahan, dan pendampingan untuk generasi muda dan masyarakat.
- c. Mediasi merupakan upaya menengahi penyelesaian permasalahan sosial yang ada di masyarakat.
- d. komunikasi, informasi, dan edukasi merupakan upaya melakukan komunikasi dan memberikan informasi untuk sosialisasi kebijakan,

program, dan kegiatan Pemerintah, pemerintah daerah, Karang Taruna, badan usaha, dan/atau mitra kerja.

- e. pemanfaatan dan pengembangan teknologi merupakan upaya mengoptimalkan penyelenggaraan organisasi dan program kerja melalui metode dan teknologi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan teknologi.
- f. advokasi sosial merupakan upaya untuk melindungi dan membela generasi muda dan masyarakat yang dilanggar haknya diberikan dalam bentuk penyadaran hak dan kewajiban, pembelaan, dan pemenuhan hak.
- g. Motivasi merupakan upaya memberikan semangat dan memacu pencapaian prestasi generasi muda.
- h. Pendampingan merupakan upaya untuk menjalin relasi sosial dengan kelompok yang diberdayakan menggunakan berbagai sumber dan potensi guna meningkatkan Kesejahteraan Sosial. dan
- i. Pelopor merupakan upaya merintis dan menggerakkan inovasi dan kreativitas dalam Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial dan pengembangan generasi muda.

3. Penyadaraan

Penyadaraan berarti bahwa masyarakat secara keseluruhan menjadi sadar bahwa mereka mempunyai tujuan-tujuan dan masalah-masalah. Masyarakat yang sadar juga mulai menemukan peluang-peluang dan memanfaatkannya, menemukan sumberdaya-sumberdaya yang ada di tempat itu yang barangkali sampai saat ini tak pernah dipikirkan orang. Masyarakat yang sadar menjadi semakin tajam dalam mengetahui apa yang sedang terjadi baik di dalam maupun diluar masyarakatnya. Masyarakat menjadi mampu merumuskan kebutuhan-kebutuhan dan aspirasinya.

4. Pemuda

Pemuda adalah warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun, Pemuda berperan aktif sebagai kekuatan moral, kontrol sosial, dan agen perubahan dalam segala aspek pembangunan nasional. (UU RI NO 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan).

pemuda adalah seseorang yang berusia 10 sampai 24 tahun (*young people*), sedangkan untuk usia 10 sampai 19 tahun disebut WHO menyebutnya dengan *adolesceneae/ remaja* (Menurut WHO).

Menurut (Mulyana, 2011) pemuda adalah individu yang memiliki karakter dinamis, artinya bisa memiliki karakter yang bergejolak, optimis, dan belum mampu mengendalikan emosi yang stabil.

Menurut (Taufik Abdullah, 1974) Pemuda adalah generasi baru dalam sebuah komunitas masyarakat untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

Dari definisi diatas bisa dimengerti bahwa pemuda adalah element penting untuk suatu negara dan didalam masyarakat karena dari setiap usia memiliki pemikiran yang kreatif dan inovatif.

5. Penyadaran Pemuda

Penyadaran pemuda adalah aktivitas serta alat ukur yang diarahkan untuk memahami dan menyikapi perubahan lingkungan.

Pemerintah dan pemerintah daerah bertanggungjawab melaksanakan penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan potensi pemuda berdasarkan kewenangan dan tanggungjawabnya sesuai dengan karakteristik dan potensi daerah masing-masing.

Penyadaran kepemudaan berupa gerakan pemuda dalam aspek ideologi, politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pertahanan, dan keamanan dalam memahami dan menyikapi perubahan lingkungan strategis, baik domestik maupun global serta mencegah dan menangani risiko.

Penyadaran sebagaimana dimaksud difasilitasi oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, dan organisasi kepemudaan. Penyadaran sebagaimana dimaksud diwujudkan melalui:

- a. pendidikan agama dan akhlak mulia;
- b. pendidikan wawasan kebangsaan;
- c. penumbuhan kesadaran mengenai hak dan kewajiban dalam bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara;
- d. penumbuhan semangat bela negara;
- e. pemantapan kebudayaan nasional yang berbasis kebudayaan lokal;
- f. pemahaman kemandirian ekonomi; dan/atau

- g. penyiapan proses regenerasi di berbagai bidang; (UU RI NO 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan)

6. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Potensi sumber daya manusia yang dimiliki setiap orang harus bisa direalisasikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan kata lain sumber daya manusia harus bisa memanajemen setiap instrumen yang berada di dalam diri sendiri maupun didalam suatu organisasi yang nantinya bisa di maksimalkan menjadi hanya yang diinginkan bersama, melalui manajemen sumber daya manusia lah pembelajarannya.

Kiggundu (1989: 146), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, yaitu: *“Human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives.”* Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan pegawai atau personil untuk mencapai tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional dengan efektif (Wirman Syafri, Alwi, 2014).

Menurut T. Hani Handoko (1995 : 4), manajemen sumber daya manusia adalah “penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif.” (Wirman Syafri, Alwi, 2014)

Berdasarkan definisi di atas, dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

2.3 Kerangka Berpikir

Upaya Karang Taruna dalam meningkatkan kesadaran dari pemuda untuk membangun setiap daerah dan memecahkan masalah sosial serta pemerintah yang sudah memberikan ruang untuk berkolaborasi dengan berbagai cara sudah dilakukan. Akan tetapi, permasalahan tersebut masih belum bisa teratasi baik dari Karang Taruna maupun pemerintah itu sendiri, sehingga apa yang sudah direncanakan dan sudah tertuang didalam aturan belum bisa direalisasikan menjadi kenyataan dan tujuan. Oleh sebab itu melihat dari penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Duncan yaitu Pencapaian tujuan, Integrasi, dan Adaptasi.

Penyadaraan potensi untuk Sumber Daya Manusia sangatlah penting dilakukan untuk nantinya bermanfaat buat indonesia dimulai dari daerah-daerah maka dari itu perlu adanya,

1. adaptasi yaitu penyesuaian terhadap situasi dan kondisi yang dirasakan setiap daerah harus bisa dikendalikan oleh Karang Taruna agar lebih leluasa dalam merencanakan tujuan serta setiap masyarakat akan merasakan dampak yang ditimbulkan oleh Karang Taruna dengan apa yang sudah diperbuat.
2. Melakukan integrasi yaitu berkolaborasi dengan pemerintah setempat agar pembangunan yang dibutuhkan daerah tersebut tercapai dan permasalahan sosial bisa teratasi dengan efektif jika sudah berkolaborasi dengan pemerintah, terintegrasi penuh dengan pemerintah membuat tujuan akan tercapai dengan efektif karena memang pemerintah maupun Karang Taruna mempunyai tujuan yang sama, penyebaran informasi secara masif juga salah satu upaya agar masyarakat mendapatkan haknya yaitu transparansi apapun yang ingin dilakukan maupun yang sudah dilakukan.
3. Dan pencapaian tujuan, dimaksudnya yaitu menyelesaikan serta memastikan upaya yang sudah dilakukan oleh Karang Taruna maupun pemerintah tercapai untuk nantinya potensi Sumber Daya Manusia pemuda bisa sadar dalam berorganisasi di daerah agar

bisa bergerak bareng dalam memecahkan permasalahan yang ada di daerah dan bisa melakukan pembangunan bersama dengan pemerintah serta melahirkan pemuda-pemuda yang nantinya bisa melanjutkan kemajuan setiap daerah-daerah, regenerasi pemuda sangat lah penting untuk daerah bahkan untuk bangsa Indonesia, agen perubahan terematkan di badan para pemuda di setiap daerah maka dari itu memaksimalkan upaya adalah jalan konkret.

Setelah melakukan analisa dan mencermati apa yang dituliskan oleh Duncan diatas, , maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Duncan agar diharapkan dapat mengukur Efektivitas Organisasi Karang Taruna Dalam Penyadaran Potensi Sumber Daya Manusia Pemuda Di Tangerang Selatan.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir

