

PEMBINAAN KARANG TARUNA PURNAMASARI OLEH PEMERINTAH DESA KAWALIMUKTI KECAMATAN KAWALI KABUPATEN CIAMIS

Andis Muhamad Faisal Rifa'i

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : andisrifai93@gmail.com

ABSTRAK

Dilihat dari kurang jelasnya keberadaan karang taruna purnamasari, kurang optimalnya kegiatan-kegiatan karang taruna purnamasari dan kurang sinerginya antara karang taruna purnamasari dengan pemerintah desa maka penulis melakukan penelitian dengan rumusan masalah Bagaimana pembinaan Karang Taruna Purnamasari, Hambatan-hambatan apa saja dan upaya mengatasi hambatan dalam Pembinaan Karang Taruna Purnamasari. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini sebanyak 4 orang. Teknik pengumpulan data yang dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, observasi, wawancara dan analisis dokumen. Adapun langkah-langkah dalam analisis data kualitatif adalah data reduction, data display dan conclusion drawing/verification. Hasil penelitian disimpulkan Pembinaan Karang Taruna Purnamasari secara umum belum optimal dilaksanakan. Hambatan yang dihadapi dalam Pembinaan Karang Taruna Purnamasari seperti kurang adanya koordinasi dan komunikasi antara Pemerintah Desa dengan Karang Taruna dan terbatasnya sarana prasarana dan minimnya anggaran untuk kebutuhan Karang Taruna. Upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yaitu dengan cara melakukan koordinasi dan komunikasi, motivasi serta mengupulkan anggaran atau dana untuk membangun dan mengembangkan sarana prasarana bagi karang taruna.

Kata Kunci : *Pembinaan, Karang Taruna, Pemerintah Desa*

PENDAHULUAN

Peranan pemuda sangatlah penting seperti yang pernah di ucapkan oleh Bung Karno “Seribu orang tua hanya dapat bermimpi, satu orang pemuda dapat mengubah dunia”, dan didalam pidatonya Bung Karno kerap berseru “Beri aku seribu orang tua, niscaya akan ku cabut Semeru dari

akarnya. Beri aku sepuluh pemuda niscaya akan kuguncangkan dunia” pada kalimat tersebut terlihat bahwa keberadaan pemuda merupakan aset bangsa yang sangat mahal dan tak ternilai harganya. Kemajuan atau kehancuran bangsa dan negara banyak tergantung pada kaum mudanya sebagai *agen of change* (agen

perubahan) dan pada setiap perkembangan serta pergantian peradaban selalu ada darah muda yang mempeloporinya.

Berdasarkan hal tersebut, maka dibutuhkan wadah untuk membina para pemuda yang ada didalam masyarakat agar mampu mengaplikasikan apa yang telah ia pelajari disekolah dengan apa yang akan diterapkan di lingkungan masyarakat. Organisasi kepemudaan ditingkat desa yang memberikan wadah bagi pemuda di suatu wilayah desa yang saat ini lebih populer dan dikenal dengan istilah Karang Taruna.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat 1 tentang kepemudaan dijelaskan bahwa setiap organisasi kepemudaan dibentuk oleh pemuda dan berfungsi untuk mendukung kepentingan nasional, memberdayakan potensi, serta mengembangkan kepemimpinan, kewirausahaan, dan kepeloporan. Adanya organisasi kepemudaan yang tumbuh dan berkembang dimasyarakat lebih dikenal sebagai Karang Taruna, dimana organisasi ini terdiri dari pemuda-pemudi wilayah setempat dalam satu wilayah masyarakat.

Karang Taruna sebagai wadah pengembangan generasi muda, karang taruna merupakan tempat diselenggarakannya berbagai upaya atau kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan cipta, rasa, karsa, dan karya generasi muda dalam rangka pengembangan sumber daya manusia (SDM). Karang taruna tumbuh dan berkembang atas dasar adanya

kesadaran terhadap keadaan dan permasalahan di lingkungannya serta adanya tanggung jawab sosial untuk turut berusaha menanganinya. Kesadaran dan tanggung jawab sosial tersebut merupakan modal dasar tumbuh dan berkembangnya karang taruna. Karang Taruna tumbuh dan berkembang dari generasi muda, diurus atau dikelola oleh generasi muda dan untuk kepentingan generasi muda dan masyarakat di wilayah desa/kelurahan atau komunitas adat sederajat. Karenanya setiap desa/kelurahan atau komunitas adat sederajat dapat menumbuhkan dan mengembangkan karang tarunanya sendiri. Gerakannya di bidang usaha kesejahteraan sosial berarti bahwa semua upaya program dan kegiatan yang diselenggarakan karang taruna ditujukan guna mewujudkan kesejahteraan sosial masyarakat terutama generasi mudanya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, bahwa pembinaan karang taruna di Desa Kawalimukti belum berjalan optimal dapat dilihat dari beberapa indikator berikut :

- 1) Kurang jelasnya keberadaan Karang Taruna Purnamasari, contohnya tidak berjalannya kepengurusan Karang Taruna.
- 2) Kurang optimalnya kegiatan Karang Taruna Purnamasari, contohnya tidak adanya program kerja dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam memeriahkan HUT RI.

- 3) Kurang sinerginya Karang Taruna Purnamasari dan pihak Desa Kawali Mukti, contohnya tidak adanya pembinaan yang sesuai dari pihak desa pada Karang Taruna.

Dengan latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pembinaan Karang Taruna Purnamasari ?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang ada dalam proses pembinaan Karang Taruna?
3. Bagaimana upaya mengatasi hambatan dalam Pembinaan Karang Taruna Purnamasari?

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Pembinaan

Menurut Thoha (2018 : 207) pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari pengetahuan ini yakni pembinaan itu bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan tujuan, dan kedua pembinaan bisa menunjuk kepada “perbaikan” atas sesuatu.

Pembinaan menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional (dalam Harsono, 2011 ; 122) diartikan sebagai berikut:

- proses, cara, perbuatan membina (Negara dan sebagainya);
- pembaharuan, penyempurnaan; dan
- usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Musanef (1992 ; 17) mengemukakan bahwa:

Pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengarahan, penguatan, serta pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Sedangkan Harsono (2011 : 122) mengemukakan bahwa:

Pembinaan adalah proses, cara atau perbuatan membina atau membangun dari sesuatu dan dalam kondisi tertentu menjadi suatu keadaan yang lebih baik dari sebelumnya yang mengarah kepada danya peningkatan, perbaikan, pembaharuan maupun penyempurnaan.

Hardjana (1989 : 12) mengartikan bahwa:

Pembinaan adalah suatu proses pembelajaran dengan melepaskan hal-hal yang sudah dimilikinya, yang bertujuan untuk membantu dan mengembangkan kecakapan dan pengetahuan yang sudah ada serta mendapatkan kecakapan dan pengetahuan untuk mencapai

tujuan hidup, dan kerja yang sudah dijalani secara efektif dan efisien.

B. Tujuan Pembinaan

Pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan tentunya mempunyai tujuan, salah satunya adalah untuk mengukur pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan atau pun yang sedang berjalan. Pembinaan yang dilakukan bisa berupa pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada anggota organisasi. Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan menurut Fathoni (2006 : 148) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu, kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Melatih dan melaksanakan kerja dalam merencanakan.
5. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

C. Sistem Pembinaan

Pembinaan yang dilakukan pada suatu kegiatan mempunyai sistem, sesuai dengan pendapat Sedamaryanti (2014 : 1) mengenai pembinaan tenaga kerja, sebagai berikut:

1. Sistem Kepantasan (*Merit System*), adalah sistem pembinaan tenaga kerja yang

didasarkan atas kecakapan sistem yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan.

2. Sistem Nepotisme (*Nepotism System*), adalah sistem pembinaan tenaga kerja yang pembinaannya didasarkan atas keanggotaan keluarga, glongan, suku maupun agama.
3. Sistem Karir (*Carrier System*), adalah sistem pembinaan tenaga kerja, pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan, sedangkan pembinaan lebih lanjut didasarkan pada masa kerja, pengalaman kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat obyektif lainnya.
4. Sistem Kerja (*Performance System*), adalah sistem pembinaan tenaga kerja untuk pengangkatan tenaga kerja dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai tenaga kerja yang akan diangkat.
5. Sistem Kombinasi / Situasional (*Combination / Situational System*), artinya menggunakan kombinasi keempat sistem diatas dengan cara mengambil-masing-masing keunggulannya dengan mempertimbangkan situasi kebutuhan tenaga kerja yang akan memangku jabatan atau pekerjaan tertentu.

D. Teknik Pembinaan

Untuk mencapai tujuan dari suatu pembinaan dengan efektif dan efisien

dapat menggunakan teknik-teknik pembinaan. Teknik-teknik pembinaan tersebut menurut Mintzberg dalam Syakirin (2016 : 30) sebagai berikut:

1. Teknik adaptif, yaitu teknik pembinaan pegawai yang sifatnya relative mudah, fleksibel, misalnya melalui bimbingan dan konseling.
2. Teknik perencanaan, yaitu memberikan pedoman tentang prosedur pembinaan yang sistematis dalam menganalisis lingkungan dan lembaga / organisasi.
3. Teknik sistematis, yang berdasarkan pilihan yang rasional mengenai pemecahan masalah dalam hambatan dalam membina pegawai.
4. Teknik inkrementalisme logis, yaitu suatu teknik pembinaan yang mempunyai gagasan yang jelas mengenai tujuan lembaga / organisasi dalam membina pegawainya.

E. Unsur-Unsur Pembinaan

Ohama (2001 :165) secara operasional menjelaskan dua unsur pembangunan yang sangat fundamental dalam kaitannya dengan pembinaan masyarakat lokal yaitu :

1. Sumber daya, dalam hal ini pemanfaatan/pengelolaan sumber daya fisik, sumber daya manusia, sumber daya keuangan, dan teknologi.
2. Organisasi sebagai pelaku. Norma, nilai yang

membatasi/mengatur anggota dalam pencapaian tujuan.

Langkah-langkah dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan terhadap sumber daya manusia ini agar dapat terlaksana dengan efektif. Menurut Slamet (2010 : 139) di antaranya adalah :

1. Menganalisis kebutuhan lembaga, kebutuhan tugas dan kebutuhan individu.
2. Menentukan sasaran dan materi program pembinaan.
3. Menentukan metode dan prinsip yang digunakan.
4. Mengevaluasi program pembinaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat penulis simpulkan bahwa terdapat beberapa langkah dalam pembinaan sumber daya manusia yang antara lain : menganalisis kebutuhan lembaga dan individu serta menentukan sasaran dan metode pembinaan dan yang tidak kalah pentingnya melakukan evaluasi program pembinaan.

METODE

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan keadaan dan proses pembinaan di Karang Taruna Purnamasari Desa Kawalimukti.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung dalam rentang waktu enam bulan, terhitung dari bulan Februari sampai dengan

bulan Juli 2020. Adapun tempat penelitian yaitu di Desa Kawalimukti Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.

a. Subjek Penelitian

Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 4 (empat) orang yang terdiri dari:

1. Kepala Desa
2. Kasi Pelayanan
3. Ketua Karang Taruna
4. Anggota Karang Taruna

b. Data, Instrumen dan Teknik

Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui jawaban dari wawancara dengan informan, sedangkan data sekunder ini diperoleh dari dokumentasi. Data statistik dari kantor desa, buku-buku, jurnal ilmiah, surat kabar dan catatan lain yang berkaitan dengan penelitian. Instrumen berupa dokumen wawancara.

c. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yakni:

1. Studi Kepustakaan
2. Studi Lapangan, seperti Observasi, Wawancara dan Studi Dokumentasi

3. Teknik Pengolahan/Analisis Data
Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Menurut Bogdan (dalam Sugiono, 2013 : 332) menyebutkan bahwa analisis data

adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Teknik pengolahan data/analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing/verification* (Penarikan kesimpulan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini difokuskan kepada pembinaan karang taruna menggunakan teori menurut Thoah (2009 : 209-211) yaitu preskripsi pembinaan organisasi, sebagaimana berikut:

1. Berencana dalam jangka panjang, dengan indikator:
2. Organisasi secara keseluruhan, dengan indikator:
3. Dikelola, dengan indikator:
4. Efektivitas dan kesehatan organisasi, dengan indikator:
5. Intervensi yang berencana, dengan indikator:
6. Pengetahuan ilmu perilaku, dengan indikator:

1. Pembinaan Karang Taruna Purnamasari oleh Pemerintah Desa Kawalimukti Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis

Hasil penelitian untuk setiap dimensi penulis sajikan sebagai berikut:

a. Berencana

Berdasarkan hasil penelitian bahwa penyusunan program Karang Taruna telah optimal dilaksanakan oleh Karang Taruna dengan cara bermusyawarah dengan melibatkan Aparatur Pemerintah Desa dan para anggota Karang Taruna yang dilaksanakan di Kantor Kepala Desa Kawalimukti. Pelaksanaan musyawarah tersebut menghasilkan beberapa program kerja seperti diadakannya kegiatan dalam Peringatan Hari Besar Nasional dan Peringatan Hari Besar Islam, serta kegiatan dalam bidang Olahraga.

Selanjutnya pelaksanaan indikator pembagian kerja yang sesuai dengan tupoksinya dalam mencapai tujuan bersama bahwa pembagian kerja masih belum sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga masih ada beberapa kegiatan yang tidak berjalan seperti kegiatan dalam bidang kesenian.

Uraian di atas sudah sejalan apabila dibandingkan dengan pendapat Thoha (2019:209) yang menyebutkan bahwa:

“Berencana dalam jangka panjang, suatu perubahan adalah suatu proses yang direncanakan, berjangka panjang dan menyangkut dari suatu system yang luas. “

b. Organisasi secara keseluruhan

Berdasarkan hasil penelitian di Desa Kawalimukti pada dimensi organisasi secara keseluruhan untuk pelaksanaan indikator penerapan visi/misi yang matang untuk mencapai

tujuan bersama bahwa untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan masih belum optimal.

Selanjutnya indikator setiap bagian bekerja dengan tupoksinya dan bersinergi serta bekerja sama dalam setiap kegiatan yang dilakukan bahwa dalam melaksanakan kegiatan setiap anggota masih terlihat kurang adanya sinergitas dan kerjasama sehingga terkadang kegiatan-kegiatan usaha tidak berjalan dengan optimal.

Uraian di atas sesuai dengan yang dikemukakan Thoha (2009: 209-210) bahwa:

“Organisasi secara keseluruhan merupakan perubahan yang dilakukan memandang organisasi secara keseluruhan bukan suatu bagian-bagian yang terpisah.”

Maka dengan demikian pengorganisasian sebagai suatu keseluruhan proses penentuan, pengelompokkan, dan pengaturan serta pendelegasian orang, alat, tugas, serta wewenang dan tanggung jawab sehingga tercipta suatu kesatuan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

c. Dikelola

Berdasarkan hasil penelitian di Desa Kawalimukti pada dimensi berencana untuk pelaksanaan indikator komunikasi atau rapat pengurus yang dipimpin oleh pimpinan atau ketua secara rutin bahwa pemerintah desa dalam melaksanakan kegiatan rapat-rapat menyangkut Karang Taruna kurang rutin dikomunikasikan dengan pengurus sehingga keputusan yang

diperoleh terkadang pengurus tidak mengetahuinya. Seperti rapat mengenai rencana Kegiatan Karang Taruna yang dilakukan pada awal tahun anggaran.

Selanjutnya indikator pembinaan yang dilakukan oleh pihak desa bahwa pemerintah desa belum optimal dalam membina pengurus Karang Taruna. Hal ini ditunjukkan dengan belum adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi para pengurus Karang Taruna, pemerintah desa jarang memberikan pengarahan, dorongan dan motivasi sehingga terkesan pengurus Karang Taruna kurang mendapat perhatian dari pemerintah desa.

Uraian di atas sejalan dengan pendapat Thoha (2009:210), bahwa:

“Dikelola, pembinaan organisasi dikelola oleh pimpinan dengan melibatkan bawahan yang membutuhkan kebijaksanaan, sikap-sikap yang baru (*innovative*), biaya, dan komitmen dengan waktu dan tenaga.”

Dengan demikian pengelolaan ini hendaknya dilakukan oleh pucuk pimpinan dengan melibatkan bawahan. Hal ini bisa dimengerti, karena usaha perubahan dan pembinaan membutuhkan kebijaksanaan, sikap-sikap yang baru (*innovative*), biaya dan komitmen dengan waktu dan tenaga. Semuanya berasal dari pucuk pimpinan. Selain itu, pengelolaan usaha pembinaan organisasi sangat dibutuhkan, agar tidak terjadi usaha pembinaan yang berjalan sendiri-sendiri.

d. Efektivitas dalam Kesehatan Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian di Desa Kawalimukti pada dimensi efektivitas dan kesehatan organisasi untuk pelaksanaan indikator kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan potensi dan kemampuan anggota Karang Taruna guna mendorong kemajuan Karang Taruna bahwa dalam mengembangkan kegiatan usahanya telah dapat mempertimbangkan berbagai potensi dan kemampuan yang dimilikinya sehingga kegiatan tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Selanjutnya indikator kegiatan atau pembinaan yang berkaitan dengan kegiatan Peringatan Hari Besar Nasional atau Peringatan Hari Besar Islam pemerintah desa belum melakukan kegiatan dan pembinaan pada seluruh anggota Karang Taruna seperti kegiatan keagamaan seperti tabligh akbar atau kegiatan olahraga yang dapat mengembangkan potensi masyarakat desa Kawalimukti.

Uraian di atas sesuai dengan pendapat Thoha (2009: 210-2011) yang menyatakan bahwa:

“Efektivitas dan kesehatan organisasi, pengembangan organisasi senantiasa dipulangkan dengan penyesuaian pada kemampuan dan potensi organisasi.”

Dengan demikian efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap

organisasi, kegiatan ataupun program. Dikatakan efektif apabila tujuan ataupun sasaran tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

e. Intervensi yang berencana

Berdasarkan hasil penelitian di Desa Kawalimukti pada dimensi intervensi yang berencana untuk pelaksanaan indikator mengadakan seminar untuk mengembangkan kemampuan diri anggota Karang Taruna guna mendorong kemajuan Karang Taruna bahwa pemerintah desa Kawalimukti dalam melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia bagi anggota Karang Taruna masih belum optimal dilaksanakan, kegiatan tersebut hanya dilaksanakan pada waktu pendirian Karang Taruna sehingga dari segi sumber daya manusia pengurus atau anggota masih belum mengalami peningkatan yang berarti yang pada akhirnya kegiatan – kegiatan Karang Taruna masih terkesan jalan ditempat tanpa ada pengembangan kegiatan yang berarti bagi peningkatan masyarakat secara umum.

Selanjutnya indikator melakukan pengembangan diri ikut serta dalam kegiatan-kegiatan Karang Taruna dengan Desa lain bahkan ikut serta dalam kegiatan Karang Taruna Kecamatan sampai tingkat Nasional bahwa pemerintah Desa Kawalimukti masih belum dapat mengikutsertakan pengurus Karang Taruna pada kegiatan-kegiatan pengembangan yang diselenggarakan oleh pihak luar desa sehingga kemampuan yang dimiliki

oleh pengurus masih terbilang rendah, begitu pula dengan pengalaman keorganisasian pengurus masih kurang.

Uraian di atas sesuai dengan yang dikemukakan Thoha (2018:18) yang menyatakan bahwa:

“Intervensi merupakan salah satu usaha Pembinaan Organisasi untuk memecahkan persoalan yang dihadapi oleh organisasi secara keseluruhan. Intervensi yang dijalankan ini berupaya untuk melakukan perubahan, pembaharuan, dan penyempurnaan dalam organisasi. Intervensi ini harus direncanakan secara seksama, agar dicapai efektivitas dan efisiensi perubahan. Bentuk-bentuk intervensi Pembinaan Organisasi dapat melalui pendidikan, latihan, metode reflektif, pengamatan diri, dan belajar mengerjakan sendiri.”

Dengan demikian intervensi yang dijalankan untuk melakukan perubahan dan pembinaan organisasi merupakan usaha yang sudah direncanakan sebelumnya. Bentuk intervensi dapat dilakukan melalui pendidikan, metode reflektif, pengamatan diri dan belajar mengerjakan sendiri.

f. Pengetahuan Ilmu Prilaku

Berdasarkan hasil penelitian di Desa Kawalimukti pada dimensi pengetahuan ilmu perilaku untuk pelaksanaan indikator menghargai ide-ide pengelola Karang Taruna bahwa pemerintah Desa Kawalimukti telah dilakukan secara optimal, dalam hal ide

dan gagasan yang disampaikan oleh anggota Karang Taruna tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Karang Taruna selalu mendapat perhatian khusus dari pemerintah desa, selama ini terlihat pemerintah desa telah menghargai berbagai ide dan kritikan terhadap kegiatan-kegiatan Karang Taruna.

Selanjutnya indikator memberikan *reward* atau pujian kepada pengelola Karang Taruna atas apa yang telah dicapai bahwa dalam memberikan *reward* atas kinerja yang telah diberikan pengurus Karang Taruna, pemerintah desa belum memiliki perhatian atas kinerja tersebut, pemerintah desa belum pernah memberikan hadiah ataupun materi pada para pengurus yang terbilang mampu bekerja secara maksimal guna meningkatkan kegiatan Karang Taruna.

Uraian di atas sesuai dengan pendapat Thoha (2009: 211) bahwa:

“Pengetahuan ilmu perilaku dalam kegiatan pembinaan organisasi tidak selalu berkaitan dengan fisik, akan tetapi dapat berkaitan dengan perasaan, sikap tingkah laku, kebutuhan, dan motivasi bekerja dalam organisasi.”

Pengetahuan akan suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang. Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu. Hal ini berarti bahwa kegiatan pengembangan dan

pembinaan organisasi tidak saja menangani masalah pekerjaan manusia di dalam suatu kelompok secara fisik, melainkan meliputi perasaan, sikap tingkah laku, kebutuhan dan motivasinya bekerja didalam kelompok tersebut. Itulah sebabnya ilmu perilaku organisasi sangat membantu usaha-usaha pembinaan organisasi.

2. Hambatan-Hambatan yang Dihadapi dalam Pelaksanaan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan Pembinaan Karang Taruna Purnamasari oleh Pemerintah Desa Kawalimukti Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia yang dimiliki anggota Karang Taruna
2. Rendahnya sikap kesungguhan dan keseriusan pengelola
3. Tidak adanya pengalaman organisasi pada jabatan yang akan diisi dan kekurangsiapan anggota untuk ditempatkan pada posisi yang telah ditentukan
4. Sumber anggaran serta sarana prasarana yang belum memadai
5. Kurangnya jalinan komunikasi dan koordinasi antar anggota, rendahnya kebersamaan dari para anggota Karang Taruna.
6. Keberanian anggota untuk dapat mengeluarkan pendapat

masih kurang serta profesionalisme pengurus yang masih rendah dan waktu yang dimiliki masih terbatas karena kesibukan melaksanakan kegiatan masing-masing.

3. Upaya-Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan dalam Pembinaan Karang Taruna Purnamasari Oleh Pemerintah Desa Kawalimukti Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Pembinaan Karang Taruna Purnamasari oleh Pemerintah Desa Kawalimukti Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan sumberdaya manusia anggota Karang Taruna di Desa Kawali Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis yaitu dengan cara meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui pemberian kesempatan melanjutkan pendidikannya, mengikutsertakan anggota dalam berbagai penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia seperti pendidikan pelatihan, seminar ataupun workshop.
2. Meminta dan mengajak anggota untuk bersungguh-

sungguh dan serius dalam mengelola Karang Taruna

3. Merekrut pemuda pemudi untuk menjadi anggota dan meminta untuk siap sedia ditempatkan pada posisi yang telah ditentukan
4. Menambah alokasi anggaran serta menyediakan sarana prasarana pendukung
5. Meningkatkan jalinan komunikasi dan koordinasi serta meningkatkan rasa kebersamaan setiap anggota
6. Mengajak pengelola untuk memiliki keberanian mengeluarkan pendapat serta menyediakan waktu yang leluasa untuk melaksanakan kegiatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya mengenai Pembinaan Karang Taruna Purnamasari oleh Pemerintah Desa Kawalimukti Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pembinaan Karang Taruna Purnamasari oleh pemerintah Desa Kawalimukti secara umum belum optimal dilaksanakan. Hal ini ditunjukkan dari sebagian besar menyatakan bahwa pelaksanaan pembinaan Karang Taruna oleh Pemerintah Desa Kawalimukti kurang

- dilaksanakan sesuai dengan indikator-indikator pembinaan.
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan Karang Taruna oleh Pemerintah Desa Kawalimukti Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis berupa rendahnya kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki anggota, rendahnya sikap kesungguhan dan keseriusan anggota, tidak adanya kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diisi, kekurangsiapan anggota untuk ditempatkan pada posisi yang telah ditentukan, sumber anggaran serta sarana prasarana yang belum memadai, kurangnya jalinan komunikasi dan koordinasi antar anggota, rendahnya kebersamaan dari para anggota, keberanian anggota untuk dapat mengeluarkan pendapat masih kurang serta profesionalisme pengurus yang masih rendah, waktu yang dimiliki masih terbatas karena kesibukan melaksanakan kegiatan masing-masing, juga fasilitas pendukung yang dimiliki masih belum memadai.
 3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan Karang Taruna Purnamasari oleh Pemerintah Desa Kawalimukti yaitu dengan cara meningkatkan kemampuan sumber daya

manusia melalui pemberian kesempatan melanjutkan pendidikannya, mengikutsertakan anggota dalam berbagai penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia seperti pendidikan pelatihan, seminar ataupun workshop, meminta dan mengajak anggota untuk bersungguh-sungguh dan serius dalam menjalankan kegiatan Karang Taruna, merekrut pemuda pemudi untuk menjadi anggota, meminta untuk siap sedia ditempatkan pada posisi yang telah ditentukan, menambah alokasi anggaran serta menyediakan sarana prasarana pendukung, meningkatkan jalinan komunikasi dan koordinasi, meningkatkan rasa kebersamaan setiap unit usaha, mengajak anggota untuk memiliki keberanian mengeluarkan pendapat serta menyediakan waktu yang luasa untuk melaksanakan kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Basrowi, & Suwardi. (2008). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rhineka Cipta.

Hardjana. (1989). *Sistem Organisasi Organisasi*. Jakarta: Dpdikbud.

- Harsono. (2011). *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia
- Mantra, I.B. (2008). *Filsafat Penelitian & Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Moleong, L.J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Musanef. (1992). *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Flaji Mas Agung
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Saydam, G,TT. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sumkadina, N.S. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Thoha, M. (2018). *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Perundang-Undangan**
- Direktorat Bina Karang Taruna. 2005. *Buku Pedoman Dasar Karang Taruna*. Departemen Sosial. R.I Jakarta.
- Undang-undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan
- Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia tahun 2010 Pasal 1 ayat 1.