**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR**

1. **Tinjauan Pustaka**
2. **Konsep Pelatihan**
	1. **Pengertian, Tujuan Dan Manfaat**

Banyak ahli berpendapat tentang arti, tujuan dan manfaat pelatihan. Namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. (Sikula Sumantri 2000:2) mengartikan pelatihan sebagai:

proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu.

Menurut M. Saleh Marzuki, (1992:5) pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan.

Perbedaan yang nyata dengan pendidikan, diketahui bahwa pendidikan pada umumnya bersifat filosofis, teoritis, bersifat umum, dan memiliki rentangan waktu belajar yang relatif lama dibandingkan dengan suatu pelatihan. Sedangkan yang dimaksudkan dengan pembelajaran, mengandung makna adanya suatu proses belajar yang melekat terhadap diri seseorang. Pembelajaran terjadi karena adanya orang yang belajar dan sumber belajar yang tersedia. Dalam arti pembelajaran merupakan kondisi seseorang atau kelompok yang melakukan proses belajar.

Hadari Nawawi (1997) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Dalam PP RI nomor 71 tahun 1991 pasal 1 menegaskan, yaitu sebagai berikut :

Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Veithzal Rivai (2004:226) menyebutkan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan.

Memperhatikan pengertian tersebut, ternyata tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Moekijat (1993:2) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut:

(1)untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2)untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3)untuk mengembangkan sikap,sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Pengertian-pengertian di atas mengarahkan kepada penulis untuk menyimpulkan bahwa yang dimaksud pelatihan dalam hal ini adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono(1995:223)

adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing”.

Tentang manfaat pelatihan beberapa ahli mengemukakan pendapatnya Robinson dalam M. Saleh Marzuki (1992:28) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut :

1. pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan -individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi .... ; (b) keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan … (c) pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan .... ; dan (d) manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Jadi pengertian, tujuan dan manfaat pelatihan secara hakiki merupakan manifestasi kegiatan pelatihan. Dalam pelatihan pada prinsipnya ada kegiatan proses pembelajaran baik teori maupun praktek, bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi atau kemampuan akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta bermanfaat bagi karyawan (peserta pelatihan) dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

### c. Pengembangan Program Pelatihan

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematik. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yang di kemukakan oleh William B. Werther (1989) yaitu ”tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan”.

Dari tiga tahap atau fase tersebut, mengandung langkah-langkah pengembangan program pelatihan. Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, yang pada prinsipnya meliputi (l) *need assessment; (2) training and development objective; (3) program content; (4) learning principles; (5) actual program-, (b) skill knowledge ability of works;* dan (7) *evaluation.* Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (1997 : 30) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu

(1). tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan; (2) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan; (3) menyusun kriteria; (4) pre tes terhadap pemagang (5) memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar; (b) melaksanakan pelatihan; (7) memantau pelatihan; dan (8) membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

Penilaian kebutuhan *(need assessment)* pelatihan merupakan langkah yang paling penting dalam pengembangan program pelatihan. Langkah penilaian kebutuhan ini merupakan landasan yang sangat menentukan pada langkah-langkah berikutnya. Kekurangan atau kesalahan dalam penilaian kebutuhan dapat berakibat fatal pada pelaksanaan pelatihan. Dalam penilaian kebutuhan dapat digunakan tiga tingkat analisis yaitu analisis pada tingkat organisasi, analitis pada tingkat program atau operasi dan analisis pada tingkat individu. Sedangkan teknik penilaian kebutuhan dapat digunakan analisis kinerja, analisis kemampuan, analisis tugas maupun survey kebutuhan *(need survey).*

Sondang P. Siagian, 1994 : 190, mengemukakan Isi program *(program content)* merupakan perwujudan dari hasil penilaian kebutuhan dan materi atau bahan guna mencapai tujuan pelatihan. Isi program ini berisi keahlian (keterampilan), pengetahuan dan sikap yang merupakan pengalaman belajar pada pelatihan yang diharapkan dapat menciptakan perubahan tingkah laku. Pengalaman belajar dan atau materi pada pelatihan harus relevan dengan kebutuhan peserta maupun lembaga tempat kerja.

Pelaksanaan program (*actual program*) pelatihan pada prinsipnya sangat situasional sifatnya. Artinya dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan, penggunaan prinsip-prinsip belajar dapat berbeda intensitasnya, sehingga tercermin pada penggunaan pendekatan, metode dan teknik tertentu dalam pelaksanaan proses pelatihan.

Dan langkah terakhir dari pengembangan program pelatihan adalah evaluasi (*evaluation)* pelatihan Pelaksanaan program pelatihan dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan terjadi suatu proses transformasi pengalaman belajar pada bidang pekerjaan. (Sondang P. Siagian 1994 : 202) kembali menegaskan proses transformasi dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

### d). Mekanisme Pelatihan

Mekanisme pelatihan di sini diartikan cara atau metode yang digunakan dalam suatu kegiatan pelatihan. Jadi mekanisme pelatihan analog dan lebih dekat dengan pendekatan atau metode dan teknik pelatihan. Dalam penyelenggaraan pelatihan, tidak ada satupun metode dan teknik pelatihan yang paling baik. Semuanya tergantung pada situasi kondisi kebutuhan.

Kemudian Sondang. P Siagian 1994:192 menegaskan bahwa

tepat tidaknya teknik pelatihan yang digunakan sangat tergantung dari berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan seperti kehematan dalam pembiayaan, materi program, tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi kemampuan pelatih dan prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan. Walaupun demikian, pengelola pelatihan hendaknya mengenal dan memahami semua metode dan teknik pelatihan, sehingga dapat memilih dan menentukan metode dan teknik mana yang paling tepat digunakan sesuai dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang ada.

 Adapun mekanisme yang sering di lakukan dalam melaksanaan sebuah pelatihan kepemudaan biasanya melaui beberapa tahap sebelum pelaksanaan pelatihan tersebut di jalankan. Karena mekanisme pelatihan akan berdampak pada hasil pelatihan yang akan di laksanakan.

**2. Kepemimpinan**

Istilah kepemimpinan adalah kata yang diambil dari kata-kata yang umum dipakai dan merupakan gabungan dari kata ilmiah yang tidak didefenisikan kembali secara tepat. Garry Yukl, (2010) Secara umum menggambarkan kepemimpinan “berkaitan dengan proses disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi”.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau sebuah kelompok sangatlah penting. Rivai dan Murni (Kaswan, 2013:1) mengemukakan bahwa organisasi yang memiliki kepemimpinan yang lebih baik akan mudah meletakkan dasar kepercayaan terhadap anggota-anggotanya, sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mendapatkan kepercayaan dari para anggotanya. Dibawah ini beberapa defenisi kepemimpinan menurut Kaswan, (2013:2):

1. Proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.
2. Pengaruh interpersonal yang menyebabkan sekelompok orang melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin atau manajer untuk dilakukan.
3. Hubungan interpersonal dimana orang lain melakukan perintah karena mereka ingin, bukan karena terpaksa.

Istilah kepemimpinan diartikan bermacam-macam, bergantung sudut pandang dan konteks pengertian para ahli yang membahasnya. James Liphan (Hendyat Soetopo, 2010:208) mengartikan kepemimpinan sebagai berikut: *“leadership is the initation of a new structure or procedure for accomplishing an organization’s goals and objectives or for changing an organization’s goal and structure”* (kepemimpinan adalah inisiasi dari struktur atau prosedur baru untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi atau untuk mengubah tujuan dan struktur organisasi). Robert Dubin (Hendyat Soetopo, 2011:208) memberikan batasan kepemimpinan secara singkat sebagai berikut: *“leadership in organization involves the exercise of authority and the making of decision”*(kepemimpinan dalam organisasi melibatkan pelaksanaan kewenangan dan pembuatan keputusan). Lebih dari itu James J. Jones (Hendyat Soetopo, 2011:208) mengartikan kepemimpinan sebagai

*“an interactional process by means of which the organization define for each member hi scope for action in making decision, carrying out duties and enlisting the cooperation of others”*(proses interaksional dengan cara di mana organisasi ini menentukan setiap anggota ruang lingkup dalam pengambilan tindakan dan keputusan, menjalankan tugas dan bekerjasama dengan orang lain).

Garri Yukl, (2010:3) menjelaskan istilah kepemimpinan didefenisikan bedasarkan ciri-ciri, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran, dan posisi jabatan administratif.

Dari beberapa defenisi di atas yang telah di kemukakan oleh beberapa ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada dua unsur esensial yang perlu digaris bawahi, yaitu: pengaruh dan hubungan interpersonal. Kemampuan mempengaruhi dan membangun hubungan interpersonal dengan orang lain sangat menentukan kesuksesan atau keberhasilan pemimpin.

**3. Pemuda**

**a. Pengertian Pemuda**

pemuda sebagai calon generasi penerus yang akan menggantikan generasi sebelumnya. Secara internasional,WHO menegaskan sebagai*” young people”* dengan batas usia 10-24 tahun, sedangkan usia 10-19 tahun disebut *”adolescenea”* atau remaja. International Youth Year yang diselenggarakan tahun 1985, mendefinisikan penduduk berusia 15-24 tahun sebagai kelompok pemuda. Definisi yang kedua, pemuda adalah individu dengan karakter yang dinamis, bahkan bergejolak dan optimis namun belum memiliki pengendalian emosi yang stabil. Pemuda menghadapi masa perubahan sosial maupun kultural.

Sedangkan draft UU menegaskan Kepemudaan, Pemuda adalah mereka yang berusia antara 18 hingga 35 tahun. Menilik dari sisi usia maka pemuda merupakan masa perkembangan secara biologis dan psikologis. Oleh karenanya pemuda selalu memiliki aspirasi yang berbeda dengan aspirasi masyarakat secara umum. Dalam makna yang positif aspirasi yang berbeda ini disebut dengan semangat pembaharu.

**4. Efektifitas Pelatihan Kepemimpinan Pemuda**

### a. Efektivitas Pelatihan

Belum adanya definisi yang pasti tentang efektivitas disebabkan karena setiap orang memberi arti yang berbeda-beda. Rumusan yang berbeda-beda tersebut disebabkan karena arti dari efektivitas tergantung dari sudut mana para ahli mendefinisikannya. Pandangan. para ahli yang berbeda-beda tersebut memiliki suatu kesamaan, yang merumuskan bahwa efektivitas mengandung arti sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.

Efektivitas dipandang tiga perspektif, menurut Gibson (1988:28), sebagai berikut: (1) efektivitas dari perspektif individu; (2) efektivitas dari perspektif kelompok; dan (3) efektivitas dari perspektif organisasi. Hal ini mengandung arti bahwa efektivitas memiliki tiga tingkatan yang merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi. Dimana efektivitas perspektif individu berada pada tingkat awal untuk menuju efektif kelompok maupun efektif organisasi.

Katzel, dalam Steers (1980:44) bahwa efektivitas selalu diukur berdasarkan prestasi, produktivitas, laba dan sebagainya. Dilihat dari definisi di atas menunjukkan bahwa produktivitas merupakan bagian dari efektivitas.

Keefektifan pelatihan akan mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkannya. Sehingga efektif tidaknya pelatihan dilihat dari dampak pelatihan bagi organisasi Untuk mencapai tujuannya. Hal ini selaras dengan Henry Simamora (1987:320) yang mengukur keefektifan Diklat dapat dilihat dari 1) reaksi-reaksi bagaimana perasaan partisipan terhadap program; 2) belajar- pengetahuan., keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan; 3) perilaku perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pekerjaan: dan 4) hasil-hasil dampak pelatihan pada keseluruhan yaitu efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan-tujuan organisasional.

**b. Manajemen Pelatihan**

Manajemen pelatihan secara konsep bisa diartikan “Proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan Pengevaluasian terhadap kegiatan pelatihan dengan memanfaatkan aspek-aspek pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien”. Dalam konteks yang lain manajemen pelatihan atau pengelolaan pelatihan identik dengan manajemen proyek atau pada istilah lain sama dengan mengelola proyek. Oleh karena itu daur *Managing training* dapat digambarkan sebagai berikut :



 Gambar 2. 1

***Daur Managing Training***

Gambar ini menjelaskan bahwa proses manajemen pelatihan dimulai dengan analisis, yaitu analisis kebutuhan (*need analysis)* terhadap hal-hal yang akan menjadi objek pelatihan, kemudian dilanjutkan dengan desain program pelatihan, yaitu langkah mendesain program-program pelatihan. Tahapan berikutnya adalah pelaksanaan dan penerapan, yaitu proses pelaksanaan dan Penerapan program-program pelatihan. Kemudian diakhiri dengan evaluasi yaitu tahap untuk memberikan penilaian dan analisa pengembangan. Pada setiap tahapan tersebut akan ada proses umpan balik, yang bertujuan untuk mengontrol efektivitas pelaksanaan dan proses pelatihan.

Secara umum menurut Faustino Cardoso Gomes (2000:204) mengemukakan ada tiga tahap pada pelatihan yaitu ”tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi”. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Dari tiga tahap atau fase tersebut, mengandung langkah-langkah pengembangan program pelatihan. Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, seperti dikemukakan oleh William B. Werther (1989:287) yang pada prinsipnya meliputi (l*) need assessment; (2) training and development objective; (3) program content; (4) learning principles; (5) actual program-, (b) skill knowledge ability of works; dan (7) evaluation.* Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Henry Simamora (1997:360) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu :

(1). Tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan; (2) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan; (3) menyusun kriteria; (4) pre tes terhadap pemagang (5) memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar; (b) melaksanakan pelatihan; (7) memantau pelatihan; dan (8) membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

1. **Karang taruna**
2. Pengertian

Alifianto (2009) mengemukakan, bahwa Karang Taruna berasal dari kata Karang yang berarti pekarangan, halaman, atautempat. Sedangkan Taruna yang berarti remaja. Jadi Karang Taruna berarti tempat atau wadah pengembangan remaja yang ada di Indonesia Karang Taruna pertama kali lahir sebagai problem solver terhadap masalah sosial generasi muda di kampung melayu tahun 1960 dan secara resmi berdiri di Jakarta tanggal 26 September 1960.

Pedoman Dasar Karang Taruna Sesuai Peraturan Menteri Sosial RO Nomor 83/HIK/2005 menegaskan bahwa “Karang Taruna merupakan wadah pengembangan generasi muda nonpartisan, yang tumbuh atas dasar kesadaran dan rasa tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat khususnya generasi muda di wilayah Desa/ Kelurahan atau komunitas sosial sederajat, yang terutama bergerak dibidang kesejahteraan sosial”.

Alifianto kembali mengemukakan bahwa sebagai organisasi sosial kepemudaan Karang Taruna merupakan wadah pembinaan dan pengembangan serta pemberdayaan dalam mengembangkan kegiatan ekonomis produktif dengan pendayagunaan semua potensi yang tersedia dilingkungan baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam yang telah ada. Di mana Karang Taruna berpedoman pada Pedoman Dasar dan Pedoman Rumah Tangga yang telah pula diatur tentang struktur pengurus dan masa jabatan di masing-masing wilayah mulai dari Desa / Kelurahan sampai pada tingkat Nasional. Semua ini wujud dari pada regenerasi organisasi demi kelanjutan organisasi serta pembinaan anggota Karang Taruna baik dimasa sekarang maupun masa yang akan datang. pemuda dapat hidup ditengah-tengah masyarakat dan memiliki motivasi sosial yang tinggi. Oleh karena itu penting adanya pemberdayaan karang taruna guna meningkatkan  peran serta pemuda dalam kehidupan bermasyarakat.

1. Tujuan Karang Taruna

Alifianto (2010) mengemukakan tujuan dari karang taruna yaitu :

(a) Terwujudnya pertumbuhan dan perkembangan kesadaran tanggung jawab sosial setiap generasi muda warga Karang Taruna dalam mencegah, menangkal, menanggulangi dan mengantisipasi berbagai masalah sosial;

(b) Terbentuknya jiwa dan semangat kejuangan generasi muda warga Karang Taruna yang trampil dan berkepribadian serta berpengetahuan;

(c) Tumbuhnya potensi dan kemampuan generasi muda dalam rangka mengembangkan keberdayaan warga Karang Taruna.

(d) Termotivasinya setiap generasi muda Karang Taruna untuk mampu menjalin toleransi dan menjadi perekat Generasi muda adalah bagian dari penduduk dunia yang sangat potensial dan memiliki sumbangan teramat besar bagi perkembangan masa depan dunia.

Adapun tujuan khusus Karang Taruna dalam pelaksanaan program diharapkan agar  program Karang Taruna berkesinambungan, meningkatkan kemampuan dan kemandirian dalam memenuhi kebutuhan kesejahteraan sosial bagi anggotanya untuk memecahkan permasalahan secara mandiri dengan mengembangkan potensi diri yang dimilikinya.

1. Tugas Pokok Karang Taruna

Adapun tugas pokok karang taruna adalah Secara bersama-sama dengan Pemerintah dan komponen masyarakat lainnya untuk  menanggulangi berbagai masalah kesejahteraan sosial terutama yang dihadapi generasi muda, baik yang bersifat preventif, rehabilitatif maupun pengembangan potensi generasi muda dilingkungannya.

1. Fungsi Karang Taruna

Adapun fungsi karang taruna adalah

1. Penyelenggara Usaha Kesejahteraan Sosial;
2. Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan bagi masyarakat;
3. Penyelenggara pemberdayaan masyarakat terutama generasi muda secara komprehensif, terpacu dan terarah serta berkesinambungan.
4. Penyelenggara kegiatan pengembangan jiwa kewirausahaan bagi generasi muda di lingkungannya;
5. Penanaman pengertian, memupuk dan meningkatkan kesadaran tanggung jawab sosial generasi muda;
6. Penumbuhan dan pengembangan semangat kebersamaan, jiwa kekeluargaan, kesetiakawanan sosial dan memperkuat nilai-nilai kearifan dalam bingkai Negara Kesatuan Republik lndonesia;
7. Pemupukan kreatifitas generasi muda untuk dapat mengembangkan tanggung jawab sosial yang bersifat rekreatif, kreatif, edukatif, ekonomis  produktif dan kegiatan praktis lainnya dengan mendayagunakan segala sumber dan potensi kesejahteraan sosial di lingkungannya secara swadaya;
8. Penyelenggara rujukan, pendampingan, dan advokasi sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial;
9. Penguatan sistem jaringan komunikasi, kerjasama, informasi dan kemitraan dengan berbagaisektor lainnya;
10. Penyelenggara Usaha-usaha pencegahan permasalahan sosial yang aktual.
11. Visi dan Misi Karang Taruna

Visi : Kemandirian dan peran aktif Karang Taruna dalam penanganan masalah sosial.

Misi:

1. Meningkatkan tanggung jawab sosial Karang Taruna dalam pembangunan kesejahteraan sosial;
2. Mengembangkan sistem jaringan dan kemitraandalam penanganan permasalahan kesejahteraan sosial.
3. Menumbuh kembangkan prakarsa Karang Taruna dalam pembangunan kesejahteraan sosial.
4. Landasan Hukum
5. Undang-undang no 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah tertanggal 15Oktober 2004;
6. Peraturan Pemerintah No. 72 tentang Desa tertanggal 30 Desember 2005;
7. Peraturan Pemerintah No. 73 tentang Kelurahan tertanggal 30 Desember 2005;
8. Permensos RI Nomor 83/HUK/2005 tentang Pedoman Dasar Karang Taruna tertanggal 27Juli 2005;
9. Permendagri RI Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pedoman Penataan Lembagatertanggal 5 Februari 2007;
10. Karang Taruna Sebagai Wadah Pembinaan dan Pengembangan Generasi Muda

Karang Taruna sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Sosial Sedangkan keanggotannya bersifat stelsel pasif, artinya seluruh generasi muda dalam lingkungan Desa/Kelurahan atau komunitas adat sederajat yang bersusia 11 tahun sampai 45 tahun yang selanjutnya disebut Warga Karang Taruna. Dengan adanya Karang Taruna di maksudkan sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat, khususnya generasi muda dalam rangka mewujudkan rasa kesadaran dan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat pada umumnya. Tujuannya tidak lain adalah terwujudnya kesejahteraan sosial yang semakin meningkat bagi generasi muda di Desa/Kelurahan yang memungkinkan pelaksanaan fungsionalnya sebagai manusia pembangunan yang mampu mengatasi masalah kesejahteraan sosial di lingkungannya melalui usaha-usaha pencegahan, pelayanan dan pengembangan sosial. Dengan demikian jelas bahwa sasaran yang ingin dicapai oleh karang taruna dititik beratkan pada kesadaran dan tanggung jawab sosial, sehingga dapat mewujudkan dengan baik kesejahteraan sosial yang dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat. Untuk mencapai sasaran tersebut, maka tugas pokok Karang Taruna adalah bersama-sama dengan pemerintah dan komponen masyarakat lainnya untuk menanggulangi berbagai masalah.

**B. KERANGKA PIKIR**

Pemuda memiliki peranan yang sangat besar dalam proses pembangunan. Pemuda memiliki kemampuan untuk menyusun rencana dan menjalankan tugas dengan kualitas yang baik. Bahkan dalam dunia pendidikan,organisasi,dan teknologi banyak kaum pemuda yang sudah menunjukkan prestasinya. Prestasi tersebut dituangkan dalam berbagai bidang, misalnya di bidang kesehatan, olahraga, dan sebagainya.

Pemuda yang mendapatkan bimbingan dan arahan yang tepat, khususnya pemuda yang terlibat dalam organisasi karang taruna akan menjadi generasi muda yang lebih berkualitas tinggi. Misalnya memeberi pelatihan-pelatihan. Dengan berperannya Pemuda, selain menjadi tiang dalam lingkungan masyarakat sekitarnya pemuda juga di harapkan mampu menjadi seorang pemimpin yang hebat, yang mampu memimpin diri mereka sendiri dan juga lingkungan sekitarnya. Sebab jika pemuda suatu daerah memiliki kualiatas yang baik, maka dapat memberikan dampak yang baik pula terhadap lingkungannya. Misalnya proses pembangunan di daerahnya dapat berjalan lancar. Dari seorang pemudalah yang memiliki kualitas pengetahuan yang baik dan mampu menjadi seorang pemimpin, akan terlahir generasi bangsa yang berkualitas pula.

Ini berarti pemuda memiliki peranan yang cukup besar dalam pembangunan. Sejalan dengan perkembangan tekhnologi dan informasi yang tidak trerbatas, pemuda di pedesaan mulai menyadari ketertinggalannya. Kesadaran ini mendorong kaum pemuda di desa untuk memperjuangkan haknya dalam mengaktualisasikan dirinya agar lebih berperan dan mendapat akses yang seimbang di segala bidang pembangunan dan kepemimpinan.

Adapun skema kerangka pikir studi pelaksanaan pelatihan kepemimpinan pemuda dalam karang taruna di Kabupaten Barru sebagai berikut :

Faktor Penghambat

Faktor Pendukung

Karang Taruna Paopao

Program Kerja Karang Taruna

Pelatihan Kepemimpinan Pemuda

Hasil Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pemuda

1. Analisis
2. Desain
3. Pelaksanaan
4. evaluasi