BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pemberdayaan Organisasi Kepemudaan

1. Pengertian Pemberdayaan Organisasi Kepemudaan

Secara terminologi, pemberdayaan (*enpowerment*) berasal dari kata dasar “daya” (*power*, *energy*) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti “kemampuan”.[1] Berdaya berarti berkemampuan (melakukan sesuatu), berkekuatan (bertenaga), berakal (ikhtiar, upaya) untuk melakukan sesuatu, atau kemampuan bertindak. Pemberdayaan diartikan sebagai proses, cara perbuatan memberi daya, agar memiliki kemampuan, kekuatan dan akal, sehingga mampu bertindak menyelesaikan pekerjaan atau mengatasi masalah.

. Dengan demikian secara definitif pemberdayaan diartikan sebagai proses kegiatan memberi daya (*power*, *energy*) agar memiliki kemampuan (*competense*) dan kewenangan (*authority*) sehingga mampu bertindak menyelesaikan sesuatu pekerjaan atau mengatasi suatu masalah.

Al Qur’an Surat Al Baqoroh Ayat 30 menyebutkan :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّى جَاعِلٌ فِى ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّىٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

---

[1]. Suharto, Tata Irayanti, *Kamus Bahasa Indoneisa Terbaru Untuk SLTP, SMU, Umum*, (Surabaya : Penerbit Indah Surabaya, 1996)., h. 66

Pada satu ayat Q.S Al-Baqoroh ayat 30 ini kita memiliki hubungan dengan PM sebanyak Sembilan wacana penting: *Pertama,* Ayat ini diawali dengan kata وَإِذْقَلَ bisa diartikan dengan kaca mata PM sebagai sebuah ‘planning/proyek/rencana ‘ yang dibuat oleh Tuhan. *Kedua,* Setelah terciptanya sebuah ‘planning/proyek/rencana’ sang Khalik tidak mengambil keputusan sendiri Dia(Tuhan) mencontohkan kepada manusia untuk selalu ‘discussing/musyawaroh’ anjuran untuk discussing/musyawaroh’ termaktup pada kata setelahnya yaitu قَالَرَبُّكَلِلْمَلَائِكَةِ , *Ketiga,*tidak Cuma itu Tuhan juga memberitahukan kepada manusia siapakah yang harusnya diajak untuk discussing/musyawaroh’ dengan makna tersirat yang bisa kita dapatkan dari sifat makhluk yang diajak discussing/musyawaroh’ oleh tuhan yaitu malaikat. Kita semua tahu bahwasannya malaikat itu memiliki sifat suci, bersih, jujur dan segala kebaikan merupakan sifat dari malaikat sendiri. Jadi kita sebagai manusia sudah seharusnya untuk bermusyawaroh dengan orang-orang yang ‘benar’.

Keempat, Setelah itu jika kita lihat ayat tadi terdapat kata جاعل dari sini muncul pertanyaan mengapa tidak menggunakan kata *kholiqun* saja? Jawabannya terletak pada penggunaan konteks kalimat selanjutnya. Arti dari kedua kata tersebut memang sama-sama menciptakan tetapi tujuannya berbeda karena جاعل adalah menciptakan dengan beberapa unsur dan melalui proses pemilihan sedangkan *kholiqun* adalah penciptaan yang hanya dari satu unsur dan tidak melalui pemilihan. *Kelima,*Dari arti tadi bisa diambil kesimpulan untuk kata setelahnya yaitu خليفة, bahwasannya jika manusia ingin dirinya digolongkan sebagai خليفة itu memiliki kriteria. kriteria yang paling jelas adalah dia

merupakan pilihan dari manusia lain dan memiliki sifat kreatif. *Keenam,*خليفة(Seseorang yang dijadikan pengganti dari yang lain atau seseorang yang diberi wewenang untuk bertindak dan berbuat sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari yang memberi wewenang) sendiri memiliki asal kata خلف yang berarti belakang. Dari arti asli katanya dapat dikembangkan kembali bahwasannya kata tersebut memiliki arti pengganti, maka jika ada pengganti pastilah ada yang digantikan oleh karena itu arti ini bisa dimakanai sebagai regenerasi. Oleh karena خَلِيفةdisini pasti akan mengalami regenerasi maka penting juga bagi PM untuk memperhatikan penerus-penerus para خَلِيفةyang berkualitas.*Ketujuh,* seorang PM juga diajarkan oleh Al-qur'an pada ayat ini adalah setelah membuat planning/proyek/rencan itu harus memiliki lokasi yang jelas termaktub pada kata-kata جَاعِلٌفِيالْأَرْض. *Kedelapan,* pada kata قَالُوااَتَجْعَلُفِيهَامَنْيُفْسِدُفِيهَاوَيَسْفِكُالدِّمَاءَ disini terdapat dua kemungkinan kenapa malaikat menyebutkan hal tersebut, kemungkinan pertama malaikat sudah mengetahui masa depan sedangkan kemungkinan berikutnya adalah malaikat 'berfikir' secara futuristik. Jika kita ambil alasan kedua maka dapat juga dicontoh oleh PM sebagai salah satu cara mengembangkan masyarakat yaitu ketika bermusyawaroh seharusnya didalamnya terdapat cara berfikir sama seperti malaikat yaitu berfikir futuristik atau berfikir dampak dan akibat yang dapat terjadi oleh suatu proyek. *Kesembilan* , وَنَحْنُنُسَبِّحُبِحَمْدِكَوَنُقَدِّسُلَكَ dari ayat tersebut Tuhan mengajarkan kepada kita bahwasannya makhluk yang hanya bertasbih dan ta'at saja itu tidak cukup untuk dijadikan kholifah. Oleh karena itu untuk menjadi khalifah itu 'tidak hanya' orang yang suci dan rajin bertasbih saja,

tetapi perpaduan antara keduanya dengan berimbanglah yang bisa disebut dengan kholifah.

Dalam konteks pemberdayaan organisasi kepemudaan, pemberdayaan organisasi kepemudaan secara definitif diartikan sebagai proses kegiatan memberi daya (*energy*, *power*), kemampuan (*competence*), kewenangan (*authority*) kepada organisasi kepemudaan, dari kurang berdaya menjadi lebih berdaya, berakal, berkemampuan, sehingga lebih mampu menyelesaikan pekerjaan, atau mengatsi suatu masalah. Memberi dorongan psikologis agar mereka lebih berdaya, lebih berkemampuan, serta memiliki kesadaran dan motivasi untuk berprestasi. Dalam hal ini berdaya, berakal dan berkemampuan, tentunya yang berkaitan dengan penggalian potensi pengurus atau anggota organisasi kepemudaan dalam berorganisasi, bermasyarakat dan peningkatan kesejahteraan organisasi dan pribadinya.

Menurut Bookman dan Morgen yang dikutip Medelina K. Hendytio dan J. Babari dalam Pemberdayaan Kelompok Kerja, pemberdayaan adalah usaha menumbuhkan keinginan pada seseorang untuk mengaktualisasikan diri, melakukan mobilitas keatas, serta memberikan pengalaman psikologis yang membuat seseorang merasa berdaya. Pemberdayaa juga berarti menumbuhkan dorongan dari dalam diri seseorang untuk perbaikan keadaan diri dan lingkungan.[2] Selanjutnya Mc.Clelland dengan teori *N.ach* atau *Need for achievement* menyatakan bahwa kegagalan pembangunan suatu masyarakat disebabkan karena warga masyarakat tidak memiliki motivasi untuk berprestasi atau tidak memilikiki

---

[2] . McClelland, David C., *Human Motivation*, (Cambridge : Cambridge University Press, 1987)., h.4

need for achievement. Warga masyarakat bersikap vatalistis dan menerimanasibnya tanpa perlawanan. Oleh karena itu agar pembangunan masyarakat berhasil, sikap masyarakat harus diubah dan didorong untuk memiliki *Need for achievement.*[3]

Menurut Mulyadi, Pemberdayaan berarti memampukan (*to able),* memberikesempatan (*to allow),* dan mengijinkan (*to permit)* yang dapat diartikan baik melalui inisiatif sendiri maupun dipicu orang lain. Pemberdayaan organisasi kepemudaan berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada anggota dan pengurus organisasi melakukan fungsi fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tangungjawabnya, baik secara individu maupun kelompok.[4]

Pemberdayaan diartikan sebagai upaya memberi kekuatan (*power sharing)* atau mendelegasikan kekuasaan dan kewenangan kepada bawahannya di dalam organisasi.[5] Triantoro Safaria, dikatakan bahwa pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam kegiatan operasional individual tanp harus memperoleh persetujuan dari siapapun.[6]

Sedangkan menurut Safarudin Alwi, pemberdayaan merupakan seni dalam proses memdorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Pemberdayaan tidak cukup hanya dengan membangun kemampuan dan memberinya peluang untuk berbuat, tetapi pemberdayaan juga berkaitan dengan nilai. Pemberdayaan

---

[3]. *Ibid, h. 31*

[4]. Mulyadi, Jphny Setyawan, *Sistem Perencanaa dan Pengendalian Manajemen,* (Yogyakarta : Aditya Media, 2000)., h. 103

[5]. Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2004)., h.210

[6]. *Ibid, h.210*

memerlukan tingkat kejujuran yang tinggi, keterbukaan dan integritas pada manajemen puncak.[7]

Dalam pengertian yang diberikan terhadap pemberdayaan, jelas dinyatakan bahwa pemberdayaan adalah proses pemberian dan atau optimasi daya (yang dimiliki dan atau dapat dimanfaatkan oleh masyarakat), baik baik daya dalam pengertian "kemapuan dan keberanian" maupun daya dalam arti "kekuasaan atau posisi tawar" dalam praktek pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh banyak pihak seringkali terbatas pada pemberdayaan ekonomi dalam pengentasan kemiskinan (*poverty alleviation)* atau penanggulangan kemiskinan (*poverty reduction).* Karena itu, kegiatan pemberdayaan masyarakat selalu dilakukan dalam bentuk pengembangan kegiatan produktif untuk peningkatan pendapatan *(Income generating)*.[8]

Teori tersebut apabila diasosiasikan kedalam konteks organisasi kepemudaan, maka pemberdayaan organisasi kepemudaan dapat didefinisikan sebagai proses menumbuhkan kesadaran dan sebagai cara untuk memotivasi sehingga setiap individu anggota organisasi secara psikologis terdorong untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan dan kemampuan menjalankan fungsinya sebagai pengurus dan kader organisasi. Atau paling tidak pemberdayaan organisasi kepemudaan sebagai upaya untuk lebihmeningkatkan motivasi atau dorongan untuk berprestasi (*need for achievement).* ketidakberdayaan organisasi kepemudaan dalam menghadapai dinamika perubahan kehidupan dan

---

[7]. Safarudin Alwi, *Manajeman Sumber Daya Manusia* (Strategi Keunggulan Kompetitif), (Yogyakarta : BPFE, 2001)., h. 59.

[8]. Prof. Dr. Ir. Totok Mardikanto, M.S. dan Dr. Ir. H. Poerwoko Subianto, M.Si. *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan Publik,* (Bandung : Alfabeta Bandung, 2017) h. 133

perkembangan masyarakat menjadi slah satu kegagalan organisasi pemuda dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai generasi penerus bangsa.

Konsepsi operasional Pemberdayaan Organisasi Kepemudaan dilaksanakan dengan melibatkan unsur unsur manajemen Sumberdaya, melalui langkah-langkah kegiatan yang ditunjukan untuk memperkuat potensi baik aspek pengetahuan, keterampilan maupun sikap untuk kerja, antara lain misalnya melalui melalui pendidikan dan pelatihan, memberi akses dan fasilitas agar Organisasi Kepemudaa memperolah kebebasan dan kemandirian berinisiatif, berinovasi, serta berkreasi mengintrosuksi hal-hal baru untuk mengoptimalkan pesan sebagai organisasi kader. Disamping hal tersebut, dari pengertian pemberdayaan juga terkandung dan tersirat bahwa kemandirian organisasi merupakan suatu hal yang bersifat mendasar dalam perkembangan kepemudaan dimasa ayang akan datang. Oleh karena itu untuk mewujudkan kemandirian organisasi kepemudaan tersebut perlu dilakukan langkah-langkah penetapan program kerja organisasi khususnya dibidang kemandirian dan pemberdayaan ekonomi kader dan organisasi.

Pemberdayaan Organisasi Kepemudaan seperti Program AKUNU Gerakan Pemuda Ansor Provinsi Lampung pada dasarnya merupakan proses tata kelola potensi dan optimalisasi peningkatan dan penggalian potensi diri. Pemberdayaan Organisasi Kepemudaan dilakukan sebagai langkah strategis untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas organisasi, melalui proses pemetaan potensi kader serta peanfaatan jaringan organisasi.

Dengan demikian, Pemberdayaan Organisasi Kepemudaan merupakan aktifitas *human investment* yang harus terukur *cost benefit*-nya, yang dilaksanakan secara sistematik, terencana dan berkelanjutan, untuk mencapai daya guna, hasil guna dan nilai tambah dalam berorganisasi, terutama dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat yang dalam hal ini adalah kesejahteraan pengurus dan anggota Gerakan Pemuda Ansor di Provinsi Lampung.

2. Tujuan Pemberdayaan Organisasi Kepemudaan

Tujuan Pemberdayaan Oragnisasi Kepemudaan adalah, perbaikan mutu hidup pengurus dan kader organisiai kepemudaan, baik secara fisik, mental, ekonomi maupun sosial budayanya. Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk memberikan daya (empowerment) atau penguatan (strengthening) kepada masyarakat. Pemberdayaan masyarakat juga diartikan sebagai kemampuan individu yang bersenyawa dengan masyarakat dalam membangun keberdayaan masyarakat yang bersangkutan sehingga bertujuan untuk menemukan alternatif-alternatif baru dalam pembangunan masyarakat (Mardikanto, 2014). Menurut Suharto(2005:60), pemberdayaan masyarakat juga dimaknai sebagai sebuah proses dan tujuan, dengan penjelasan sebagai berikut:

- Sebagai proses, pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan.
- Sebagai tujuan, pemberdayaan menunjuk pada keadaan yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial, yaitu masyarakat yang berdaya, memiliki kekuasaan atau pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan

hidupnya baik yang bersifat fisik, ekonomi maupun sosial seperti kepercayaan diri, menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya.

3. Strategi Pemberdayaan Organisasi Kepemudaan

Terdapat tiga strategi utama pemberdayaan masyarakat dalam praktik perubahan sosial, yaitu tradisional, direct action (aksi langsung), dan transformasi yang dijelaskan sebagai berikut (Hikmat, 2006):

1. **Strategi tradisional**. Strategi ini menyarankan agar masyarakat mengetahui dan memilih kepentingan terbaik secara bebas dalam berbagai keadaan. Dengan kata lain semua pihak bebas menentukan kepentingan bagi kehidupan mereka sendiri dan tidak ada pihak lain yang mengganggu kebebasan setiap pihak.
2. **Strategi direct-action**. Strategi ini membutuhkan dominasi kepentingan yang dihormati oleh semua pihak yang terlibat, dipandang dari sudut perubahan yang mungkin terjadi. Pada strategi ini, ada pihak yang sangat berpengaruh dalam membuat keputusan.
3. **Strategi transformatif**. Strategi ini menunjukkan bahwa pendidikan massa dalam jangka panjang dibutuhkan sebelum pengindentifikasian kepentingan diri sendiri.

4. Faktor-faktor penghambat Pemberdayaan

Pemberdayaan masyarakat di berbagai bidang tidak terlepas dari berbagai hambatan yang menyertainya. Hambatan yang sering muncul adalah sulitnya

untuk mensinergiskan berbagai pemberdayaan itu dalam suatu program yang terpadu. Dengan memusatkan pada satu dimensi, pengembangan akan mengabaikan kekayaan dan kompleksitas kehidupan manusia dan pengalaman masyarakat. Tidak ada alasan untuk mengatakan bahwa berbagai tindakan untuk memberdayakan masyarakat tidak bisa disinergiskan. Pengertian terpadu tidak berarti semua jenis kegiatan pemberdayaan dilakukan secara serentak. Pengembangan masyarakat secara terpadu dapat digambarkan sebagai serangkaian kegiatan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis dan saling melengkapi. Pemberdayaan bukanlah program yang dapat dilaksanakan dalam jangka waktu singkat atau bersifat temporer. Pemberdayaan harus dilaksanakan secara berkesinambungan dengan terus mengembangkan jenis-jenis kegiatan yang paling tepat untuk komunitas.

Meskipun telaahan mengenai program pemberdayaan banyak mengemukakan kelemahan-kelemahan yang terjadi dalam pelaksanaan program dan ketidakberhasilan kelompok sasaran untuk mencapai tujuan namun harus diakui juga bahwa ada banyak program pemberdayaan yang berhasil dan mencapai tujuan yang ditetapkan.kendala yang terjadi dalam pelaksanaan program pemberdayaan dapat berasal dari kepribadian individu dalam komunitas dan bisa juga berasal dari sistem sosial. Kendala-kendala tersebut adalah :

a. Kurangnya hubungan dengan masyarakat luar. Masyarakat yang kurang melakukan hubungan dengan masyarakat luar dapat menyebabkab kurangnya memnadapat informasi tentang perkembangan dunia. Hal ini mengakibatkan masyarakat tersebut

terasing dan tetap terkurung dalam pola-pola pemikiran yang sempit dan lama. Selain itu mereka cenderung tetap mempertahankan tradisi yang tidak mendorong kearah kemajuan.

b. Perkembangan ilmu pengetahuan dan Tekhnologi yang terlambat. Jika suatu masyarakat kurang melakukan hubungan dengan masyarakat luar, perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi pada masyarakat tersebut menjadi lambat. Hal ini disebabkan mereka kurang atau belum menerima informasi tentang kemajuan masyarakat lain. Disamping itu penjajahan juga dapat menyebabkan terlambatnya perkembangan IPTEK pada suatu masyarakat

c. Sikap masyarakat yang tradisional, Masyarakat yang masih mempertahankan tradisi dan menganggap tradisi tak dapat diubah secara mutlak, dapat mengakibatkan terhambatnya perubahan sosial dalam masyarakat tersebut. Hal ini disebabkan masyarakat tak bersedia menerima inovasi dari luar. Padahal, inovasi tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong terjadinya perubahan yang diharapkan dalam suatu masyarakat.

d. Prasangka terhadap Hal-hal yang baru atau asing, Rasa curiga terhadap hal-hal baru yang datang dari luar dapat menghambat terjadinya perubahan sosial dalam masyarakat. Sikap ini bisa dijumpai dalam masyarakat yang pernah dijajah oleh bangsa-bangsa barat. Mereka tak bisa melupakan pengalaman-pengalaman

pahit selama masa penjajahan. Akibatnya, semua unsur-unsur baru yang berasal dari bangsa barat selalu dicurigai dan sulit mereka terima.

e. Adat atau kebiasaan, Adat dan kebiasaan juga dapat menghambat terjadinya perubahan dalam masyarakat. Unsur-unsur baru dianggap oleh sebagian masyarakat dapat merusak adat atau kebiasaan yang telah mereka anut sejak lama. Mereka khawatir adat atau kebiasaan yang dianut menjadi punah jika mereka menerima unsur-unsur baru bahkan dapat merusak tatanan atau kelembagaan sosial yang meraka bangun dalam masyarakatnya.

f. Ketergantungan (depedence). Ketergantungan suatu komunitas terhadap orang lain (misalnya terhadap pendamping sosial) menyebabkan proses “pemandirian” masyarakat membutuhkan waktu yang cenderung lebih lama.

g. Superego yang terlalu kuat dalam diri seseorang cenderung membuat ia tidak mau atau sulit menerima perubahan atau pembaharuan. Dorongan superego yang berlebihan dapat menimbulkan kepatuhan yang berlebihan pula.

h. Rasa tidak percaya diri (self distrust), Rasa tidak percaya diri membuat seseorang tidak yakin dengan kemampuannya sehingga sulit untuk menggali dan memunculkan potensi yang ada pada dirinya. Hal ini membuat orang menjadi sulit berkembang karena

ia sendiri tidak mau berkembang sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

i. Rasa tidak aman dan regresi (insecurity and regression), Keberhasilan dan “masa-masa kejayaan” yang pernah dialami seseorang cenderung menyebabkan ia larut dalam “kenangan” terhadap keberhasilan tersebut dan tidak berani atau tidak mau melakukan perubahan. Contoh regresi ini adalah : seseorang yang tidak mau mengubah pola pertaniannya karena ia pernah mengalami masa-masa panen yang melimpah di waktu yang lalu. Rasa tidak aman berkaitan dengan keengganan seseorang untuk melakukan tindakan perubahan atau pembaharuan karena ia hidup dalam suatu kondisi yang dirasakan tidak membahayakan dan berlangsung dalam waktu cukup. Contoh rasa tidak aman ini antara lain : seseorang tidak berani mengemukakan pendapatnya karena takut salah, takut malu dan takut dimarahi oleh pimpinan yang mungkin juga menimbulkan konsekuensi ia akan diberhentikan dari pekerjaannya.

j. Kesepakatan terhadap norma tertentu (conforming to norms), Norma berkaitan erat dengan kebiasaan dalam suatu komunitas. Norma merupakan aturan-aturan yang tidak tertulis namun mengikat anggota-anggota komunitas. Di satu sisi, norma dapat mendukung upaya perubahan tetapi di sisi lain norma dapat menjadi penghambat untuk melakukan pembaharuan.

k. Kesatuan dan kepaduan sistem dan budaya (systemic and cultural coherence), Perubahan yang dilakukan pada suatu area akan dapat mempengaruhi area yang lain karena dalam suatu komunitas tidak berlaku hanya satu sistem tetapi berbagai sistem yang saling terkait, menyatu dan terpadu sehingga memungkinkan masyarakat itu hidup dalam keadaan mantap. Sebagai contoh, perubahan sistem mata pencaharian dari ladang berpindah menjadi lahan pertanian tetap akan menimbulkan perubahan pada kebiasaan yang lain seperti pola pengasuhan anak, pola konsumsi dan sebagainya.

l. Kelompok kepentingann, Kelompok kepentingan dapat menjadi salah satu penghambat dalam upaya pemberdayaan masyarakat. Misalnya, upaya pemberdayaan petani di suatu desa tidak dapat dilaksanakan karena ada kelompok kepentingan tertentu yang bermaksud membeli lahan pertanian untuk mendirikan perusahan tekstil. Kelompok kepentingan ini akan berupaya lebih dulu agar lahan pertanian tersebut jatuh ke tangan mereka.

m. Hal yang bersifat sakral (the sacrosanct). Beberapa kegiatan tertentu lebih mudah berubah dibandingkan beberapa kegiatan lain, terutama bila kegiatan tersebut tidak berbenturan dengan nilai-nilai yang dianggap sakral oleh komunitas. Sebagai contoh : di banyak wilayah, dukungan terhadap perempuan yang mencalonkan diri sebagai pemimpin dirasakan masih sangat kurang karena masyarakat umumnya masih menganggap bahwa pemimpin adalah

laki-laki sebagaimana yang diajarkan oleh agama atau sesuai dengan sistem patriaki.

n. Penolakan terhadap orang luar, Anggota-anggota komunitas mempunyai sifat yang universal dimiliki oleh manusia. Salah satunya adalah rasa curiga dan “terganggu” terhadap orang asing. Pekerja sosial atau pendamping sosial yang akan memfasilitasi program pemberdayaan tentu akan mengalami kendala dan membutuhkan waktu yang cukup lama sebelum ia dapat diterima dalam suatu komunitas. Di samping itu, rasa curiga dan terganggu ini menyebabkan komunitas enggan untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh “orang asing” yang memfasilitasi program pemberdayaan di daerah mereka.

o. Kritik terhadap pemberian bantuan, Modal fisik terdiri dari dua kelompok, yaitu bangunan dan infrastruktur. Bangunan dapat berupa rumah, gedung perkantoran, toko dan lain-lain. Sedangkan infrastruktur dapat berupa jalan raya, jembatan, jaringan listrik dan telepon dan sebagainya. Modal fisik selalu terkait erat dengan modal manusia. Modal fisik tidak dapat digunakan apabila tidak ada modal manusia yang menggerakkan atau memanfaatkan atau melaksanakan kegiatan di dalamnya. Oleh karena itu, modal fisik sering disebut sebagai pintu masuk (entry point) untuk melakukan perubahan atau pemberdayaan masyarakat.

Dari beberapa penjelasan mengenai kendala dalam program pemberdayaan, perlu dicermati bahwa kendala-kendala tersebut mungkin saja terjadi sekaligus dalam suatu program pemberdayaan tetapi bisa juga hanya satu atau dua kendala yang timbul. Ada faktor-faktor kendala yang relatif mudah untuk diatasi namun ada beberapa faktor yang cukup sulit untuk diubah, misalnya faktor kendala yang berhubungan dengan sesuatu yang dianggap sakral oleh komunitas. Sebagai contoh, upacara perkawinan atau kematian yang memerlukan biaya besar untuk penyelenggaraannya tidak bisa dengan mudah dikurangi dari adat istiadat komunitas karena upacara tersebut dianggap sebagai ritual yang sakral dan berpengaruh terhadap kehidupannya di masa yang akan datang. Untuk dapat mengatasi kendala-kendala tersebut, cara yang paling tepat adalah dengan melakukan pengkajian awal atau studi kelayakan terhadap komunitas.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dibahas di atas dapat diketahui beberapa faktor yang dianggap dapat menghambat keberhasilan organisasi pemerintah Desa Sederhana. Faktor-faktor penghambat tersebut yang dapat diidentifikasi meliputi 2 (dua) aspek yakni faktor yang bersifat internal atau bersumber dari dalam organisasi sendiri dan faktor eksternal atau bersumber dari luar organisasi.

4. Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Masyarakat

Terdapat empat prinsip yang sering digunakan untuk suksesnya program pemberdayaan, yaitu prinsip kesetaraan, partisipasi, keswadayaan atau kemandirian, dan berkelanjutan (Najiati dkk, 2005:54). Adapun penjelasan terhadap prinsip-prinsip pemberdayaan masyarakat tersebut adalah sebagai berikut:

a. Prinsip Kesetaraan

Prinsip utama yang harus dipegang dalam proses pemberdayaan masyarakat adalah adanya kesetaraan atau kesejajaran kedudukan antara masyarakat dengan lembaga yang melakukan program-program pemberdayaan masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan. Dinamika yang dibangun adalah hubungan kesetaraan dengan mengembangkan mekanisme berbagai pengetahuan, pengalaman, serta keahlian satu sama lain. Masing-masing saling mengakui kelebihan dan kekurangan, sehingga terjadi proses saling belajar.

b. Partisipasi

Program pemberdayaan yang dapat menstimulasi kemandirian masyarakat adalah program yang sifatnya partisipatif, direncanakan, dilaksanakan, diawasi, dan dievaluasi oleh masyarakat. Namun, untuk sampai pada tingkat tersebut perlu waktu dan proses pendampingan yang melibatkan pendamping yang berkomitmen tinggi terhadap pemberdayaan masyarakat.

c. Keswadayaan atau kemandirian

Prinsip keswadayaan adalah menghargai dan mengedepankan kemampuan masyarakat daripada bantuan pihak lain. Konsep ini tidak memandang orang miskin sebagai objek yang tidak berkemampuan (the have not), melainkan sebagai subjek yang memiliki kemampuan sedikit (the have little). Mereka memiliki kemampuan untuk menabung, pengetahuan yang mendalam tentang kendala-kendala usahanya, mengetahui kondisi lingkungannya, memiliki tenaga kerja dan kemauan, serta memiliki norma-norma bermasyarakat yang sudah lama dipatuhi. Semua itu harus digali dan dijadikan modal dasar bagi proses pemberdayaan. Bantuan dari orang lain yang bersifat materiil harus dipandang sebagai penunjang, sehingga pemberian bantuan tidak justru melemahkan tingkat keswadayaannya.

d. Berkelanjutan

Konsef *maslahah* (kesejahteran atau perbaikan hidup) ini sesuatu yang sentral dalam pandangan islam. Karena, tindakan dan kebajikan seseorang pemimpin terhadap rakyatnya harus terkait dengan kesejahteraan dan kebaikan kehidupan rakyat yang mereka pimpin (*tasaruf al-iman ala arro'iyah manutun bi al-maslahah*[9]. Program pemberdayaan perlu dirancang untuk berkelanjutan, sekalipun pada awalnya peran pendamping lebih dominan dibanding masyarakat sendiri. Tapi secara perlahan dan pasti, peran pendamping akan makin berkurang, bahkan akhirnya dihapus, karena masyarakat sudah mampu mengelola kegiatannya sendiri.

---

[9]. Muh Yunus, *NU Ditengah Globalisasi,* (Surabaya : UIN-Maliki Press, 2015)., h.229
Media, 2000)., h. 103

B. Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat

1. Pengertian Kesejahteraan Masyarakat

Konsep maslahat, atau kesejahteraan sosail atau utilitas ("kebaikan bersama') semua konsep yang mencakup semua urusan manusia, baik urusan ekonomi maupun urusan lainnya, dan yang membuat kaitan yang erat antara individu dengan masyarakat.[10] Menurut Al-Ghazali, kesejaheraan (*Maslahah)* dari suatu masyarakat tergantung kepada pencarian dan pemeliharaan lima tujuan dasar : (1) Agama (*al-diem),* (2)hidup atau jiwa (*nafs).* (3) keluarga atau keturunan (*nasl),* (4) harta atau kekayaan (*maal),* dan (5) intelek atau akal (*aqlI.* Ia menitik beratkan bahwa sesuai tuntunan wahyu " kebaikan dunia ini dan akhirat (*maslahat al-din wa al-dunya)* merupakan tujuan utamanya. [11]

Pencarian kegiatan kegiatan ekonomi bukan saja diinginkan, tetapi merupakan keharusan bila ingin mencapai keselamatan.[12] Dalam pandangan Islam, tujuan hidup seseorang muslim adalah kebahagian dunia dan akhirat yang dicapai dalam kerangka peribadatan kepada Tuhan sehingga manusia harus selalu merasakan akan kebutuhan terhadap Tuhan. Dengan demikian, ia tidak akan berperilaku sesuka hati. Ini merupakn kesadaran mikro setiap muslim. Sementara dalam sekala makro, manusia dalah mahluk sosial, yakni ia tidak akan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri tanpa keterlibatan pihak lain. [13]

---

[10]. Ir. Adiwarman A. Karim, S.E., M.B.A., M.A.E.P., *Ekonomi Mikro Islam,* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, Edisi Ketiga, 2008)., h. 61

[11]. Abu Hamid Al- Ghazali, *Ihya Ulumuddin,* (Bairut, Dar an-Nahdah t.t. jilid 2)., h. 109

[12] *Ibid* h. 60

[13].Kementerian Agama RI, *Tafsir Al-Qur'an Tematik, Pembangunan Ekonomi Umat,* (Jakarta, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2012)., h. 175

Kesejahteraan adalah keamanan dan keselamatan (kesenangan hidup). Adapun sejahtera adalah aman sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari segala gangguan kesukaran dan sebagainya)[14]. Kesejahteraan adalah kegiatan yang terorganisasikan, yang terutama dan secara langsung bertalian dengan pemeliharaan, perlindungan, dan penyempurnaan sumber-sumber insani, dan kegiatan ini meliputi usaha-usaha asistensi sosial.[15]

Usaha kesejahteraan kelompok meliputi ; Pendidikan masyarakat, perkumpulan untuk anak-anak, pemuda, orang dewasa, dan lanjut usia serta wisma peristirahatan, perkemahan.[16]

Terdapat berbagai istilah yang digunakan dalam program kesejahteraan, seperti yang dikemukakan oleh berbagai alhi [17] diantaranya :

a. Andre. F. Sikulu menyatakan bahwa : kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.
b. I.G. Wursanto menyatakan bahwa : Kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalambentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdiannya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan

---

[14]. W.J.S. Poerwadarminto, *Kamus Besar Bahsa Indonesia,* (Jakarta : Balai Pustaka, 1978)., h. 887

[15]. Rohiman Notowidagdo, *Pengantar Kesejahteraan Sosial,* (Jakarta : Amzah, 2016)., h. 62.

[16]. Rohiman Notowidagdo, *Pengantar Kesejahteraan Sosial,* (Jakarta : Amzah, 2016)., h. 69

[17]. Novita, Yuni. (2010) *Pemeliharaan Tenaga Kerja* [Online]. Tersedia : http://yuninovita.blogspot.com/2010/07/makalah-msdm-tentang-pemeliharaan.thml [diakses 21 Desember 2017]

materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan.

c. Muti Pengabena menyatakan : Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai bagian benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang dibayarkan tidak secara langsung kepada pegawai.

d. Melayu S.P. Hasibuan, kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusaaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuanna untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.

e. Dalam UUD 13/2003 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

2. Tujuan Kesejahteraan Masyarakat

Suatu Negara dibentuk dengan tujuan untuk menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Oleh karena itu, Negara berfungsi untuk berusaha sebaik-baiknya menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Usaha tersebut, antara lain dengan pembangunan di segala bidang dan menciptakan sistem ekonomi demi tercapainya kesejahteraan dan kemakmuran. Namun, bukan

berarti pembangunan menjadi tanggung jawab Negara sepenuhnya, tetapi juga diperlukan dukungan rakyat.

3. Jenis-Jenis Kesejahteraan Masyarakat

Berdasarkan bentuk kesejahteraan tersebut, menurut Ishak secara garis besar kesejahteraan itu terbagi dari 2 jenis[18] :

a. Kesejahteraan Langsung

Kesejahteraan langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang di bayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktiviias kerja tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu waktu. Kesejahteraan langsung yang terdiri dari :

1) Gaji

Definisi Gaji menurut Hasibuan adalah : Balas jasa yang dibayar secara periodik kepad karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. [19] selanjutnya mangkunegara menyatakan bahwa untuk merrancang imbalan finansial khususnya gaji dapat mempertimbangkan faktor-faktor seperti[20] :

a. Keadilan

Penggajian yang dirancang perlu mempertimbangkan azas keadilan. Konsep keadilan dalam hal ini berkaitan dengan *input-income,* input

---

[18]. Ishak Arap, Hendry Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta : Penerbit Universitas Tri Sakti Press, 2003)., h. 202

[19]. Hasbuna Melayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002).,h. 133

[20]. Mangkunegara, A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2002)., 65

atau masukan antara lain meliputi pengalaman/masa kerja, senioritas, jenjang pendidikan, keadlian, beban tugas, prestasi dan lain sebagainya, sedangkan income/hasil adalah imbalan yang diperoleh pekerja.

b. Kemampuan Organisasi

Organisasi jangan memaksakan diri untuk memberikan gaji di luar kemampuannya, karena hal itu dapat membahayakan organisasi, yang pada gilirannya juga akan merugikan pekerja itu sendiri.

c. Mengaitkan dengan prestasi

Untuk bidang tertentu dalam organisasi dimana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antara gaji dengan prestasi masing-masing pekerja.

d. Peraturan Pemerintah

Penggajian harus memperhatikan peraturan pemerintah, seperti misalnya ketentuan tentang Upah Minimum Regional. Idealnya, gaji yang diberikan orgaisasi di atas menimbulkan ketenteraman dalam bekerja dan mereka tidak akan berperilaku macam-macam.

e. Kompetitif

Penggajian yang dirancang hendaknya memperhatikan gaji yang dilakukan oleh organisasi lain dalam institusi yang sama. Menentukan tarif yang lebih tinggi dari organisasi lain yang sejenis akan mampu menarik orang-orang berkualita masuk ke dalam

organisai, yang pada gilirannya akan meningktknya laju perkembangan organisasi.

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan dan kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2) Upah Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahn dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas kerjanya. Menurut Nawawi definisi upah insentif adalah : "Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekrja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu".[21]

Upah insentif sebagian dari keuntungan perusahaan terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau berprestasi. Pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan sebagai upaya untuk memotovasi karyawan yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan. Husnan menjelaskan agar insentif bisa berhasil, perlu diperhatikan hal-hal berikut[22].

---

[21]. Nawawi Haderi, *Metode Penelitian Bidang Sosial,* (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2001)., h.317

[22]. Suad Husnan, *Manajemen Keuangan; Teori Dan Penerapan,* Buku II, Edisi 5, (Yogyakarta : BPFE)., h.164

a. Pembayaran hendaknya sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
b. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi
c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
d. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya
e. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya sukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan pemberian insentif pada umumnya adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat.

3) Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawn ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Pengetian bonus menurut Simamora adalah "Pembayaran sekaligus yang diberika karena memenuhi sasaran kinerja".[23] Sedangkan menurut Sarwoto, pengertian bonus adalah[24] :

a. Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksnakan apabila melebihi target.

[23]. Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi III, (Yogyakarta : BPFE, 2001)., h. 522

[24]. Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen,* (Jakarta : Ghalia, 1991)., h. 156

b. Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang

c. Beberapa persen dari laba yang kemudian diberikan kepada yang berhak menerima bonus.

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahan. Dessler menyatakan bahwa "Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem oerhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus".[25]

Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa diawal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

b. Kesejahteraan Tidak Langsung

`Kesejahteraan tidak langsung menurut Nawawi adalah "Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan".[26] Sedangkan menurut Handoko, "Kesejahteraan tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan".[27] Jadi kompensasi langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk

---

[25]. Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1997)., h. 147.

[26]. Nawawi, *Op.cit., h.316*

[27]. T. Handoko, *Dasar-Dasar Menejemen Produksi Dan Operasi,* (Yogyakarta: BPFE, Edisi Ke-14, 2001)., h.183

pelayanan karyawan, karena diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat

Faktor kesejahteraan karyawan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dengan karyawan meliputi :

a. Gaji dan upah yang baik

   Gaji bisa dipakai untuk kebutuhan psikologis dan sosial

b. Rekan kerja yang kompak

   Keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin berkeberatan untuk dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.

c. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik

   Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman disamping itu juga tempat kerja yang nyaman dan menarik.

Faktor kesejahteraan karyawan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dengan pimpinan :

a. Pimpinan yang adil dan bijaksana. Pimpinan yang baik menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa dipertahankan, demikian juga pimpinan yang tidak berat sebelah akan menjadi ketenangan kerja.
b. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
c. Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka. Memberikan penghargaan untuk mendorong kinerja.

Dari uraian tentang teori kesejahteraan karyawan di atas, maka dalam penelitian ini, kesejahteraan karyawan yang dimaksud adalah :

1) Keamanan, meliputi rasa aman terhadap suasana kerja, pemberian jaminan asuransi dan pelayanan unsaha kesehatan.
2) Kesenangan, meliputi pemberian waktu rekreasi bersama, pemberian cuti dan sebagainya.
3) Kemakmuran, meliputi pemberian gaji yang sesuai, pemberian tunjangan kepada karyawan, atau kantin bagi karyawan, pemberian seragam kerja kepada karyawan.

C. Tinjauan Pustaka

Ada satu penelitian yang hampir sama dengan penelitian saya ini yaitu penelitian yang ketua oleh Tirta Nugraha Mursitama, Ph.D yang berjudul Pengkajian Hukum Tentang Peran dan Tanggungjawab Organisasi Kemasyarakatan Dalam Pemberdayaan Masyarakat yang dilaksnakan oleh Pusat Penelitian Dan Pengambangan Sistem Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Tahun 2011 yang intinya**.**

Dimana tujuan dari penelitian tersebut salah satunya adalah Melalui ormas secara kelembagaan diharapkan masyarakat dapat mengaktualisasi diri dan berperan serta secara aktif dalam mewujudkan masyarakat Pancasila berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 dalam rangka menjamin pemantapan persatuan dan kesatuan bangsa, menjamin keberhasilan pembangunan nasional sebagai

pengamalan Pancasila, dan sekaligus menjamin tercapainya tujuan nasional dan pembangunan kesejahteraan masyarakat.