

## EFEKTIVITAS PELATIHAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MANAGEMEN ORGANISASI KARANG TARUNA DUSUN KEMBANG PUTIHAN DAN KENTOLAN LOR, DESA GUWOSARI BANTUL

Ahmad Fathin Ilfi, Ulfa Mufidatul K., Isti Thobah, Siti Khoeriyah,  
Bernicha Rivada, Tutik Lestari

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan di desa Guwosari dusun Kembang Putih dan Kentolan Lor. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui efektivitas pelatihan komunikasi organisasi terhadap manajemen organisasi Karang Taruna Dusun Kembang Putih dan Kentolan Lor Desa Guwosari, Pajangan, Bantul. Subjek penelitian ini adalah pemuda pemudi di Dusun Kembang Putih dan Kentolan Lor Desa Guwosari Bantul yang berjumlah 21 orang. Pengukuran menggunakan alat ukur efektivitas pelatihan dari Simamora. Hasil penelitian ini belum ada perubahan perilaku pada pemuda yang telah mengikuti pelatihan.

**Kata Kunci:** Efektivitas Pelatihan, Komunikasi Organisasi, Manajemen Organisasi, Karang Taruna

### PENDAHULUAN

Sebuah desa tidak terlepas dari peranan generasi muda yang memiliki potensi untuk memimpin pembangunan. Kegiatan dan kelembagaan desa dapat dijadikan sebagai media yang efektif untuk dapat berkumpul, berbagi informasi dan membuat kreativitas. Akan tetapi dalam proses pembangunan desa, ada kemungkinan munculnya permasalahan yang berdampak pada adat istiadat maupun budaya desa. Kultur desa masih seringkali membuat pemuda desa merasa minder dan acuh untuk berpartisipasi membangun desa. Hal ini juga terjadi di Dusun Kembang Putih dan Kentolan Lor, Desa Guwosari Bantul. Tidak sedikit pemuda yang kurang berperan aktif dalam kegiatan yang ada di desa.

Kasus tersebut dapat menimbulkan permasalahan dalam proses berkembangnya generasi muda. Oleh karena itu, diperlukan suatu wadah untuk membina dan mengarahkan

generasi muda di desa. Salah satu pembinaan dan pengembangan generasi muda yaitu melalui organisasi pemuda atau karang taruna. Adanya organisasi tersebut dimaksudkan sebagai wadah penempatan diri para pemuda dalam rangka persiapan memasuki kehidupan di tengah-tengah masyarakat, dan juga sebagai wadah komunikasi antar generasi muda di desa.

Karang taruna merupakan salah satu organisasi pemuda yang memiliki misi untuk membina pemuda khususnya di pedesaan. Sedangkan visi karang taruna adalah sebagai wadah pembinaan dan pengembangan kreativitas generasi muda untuk menjalin persaudaraan dan kebersamaan menjadi mitra organisasi lembaga, baik kepemudaan maupun pemerintah. Dalam bidang kesejahteraan sosial, karang taruna sebagai organisasi sosial masyarakat di pedesaan memiliki fungsi dan peranan untuk dapat menyalurkan dan menggerakkan peran

serta generasi muda dalam pembangunan pedesaan (Arif & Adi, 2014).

Akan tetapi, dari pengamatan peneliti di dua Dusun tersebut, masih sedikit dijumpai pemuda-pemudi yang tertarik dan berpartisipasi aktif dalam karang taruna pedesaan. Hal ini disebabkan karang taruna belum mampu memberikan kegiatan yang menarik sebagai wadah pengembangan kreativitas pemuda desa. Adanya hambatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya masalah internal yaitu pengurus jarang menghadiri rapat yang berdampak pada kurang adanya komunikasi dan kerjasama antar pengurus dan anggota karang taruna. Masalah tersebut berakibat menghambat jalannya kegiatan-kegiatan yang direncanakan oleh karang taruna.

Adanya permasalahan tersebut tentunya menjadi penghambat bagi berjalannya sebuah organisasi. Namun dalam masalah kepedulian sosial, partisipasi aktif pemuda-pemudi desa tergolong baik. Seperti halnya saat ada gotong-royong warga desa yang melibatkan generasi muda, tidak sedikit pemuda-pemudi yang berpartisipasi aktif dalam kegiatan tersebut.

Hal ini selaras dengan Hidayatullah (2016) yang menyatakan bahwa karang taruna secara eksplisit merupakan wadah pembinaan dan pengembangan generasi muda yang bertujuan untuk mewujudkan generasi muda yang aktif dalam pembangunan nasional maupun pembangunan sosial.

Dalam mewujudkan pembangunan nasional dan pembangunan sosial, diperlukan suatu komunikasi organisasi yang tertata dengan baik di dalam karang taruna. Secara umum, proses dan tahapan yang harus dilalui dalam komunikasi organisasi meliputi *attention*, *comprehension*, *acceptance as true*, dan *retention*. Komunikasi organisasi dapat dijadikan sebagai proses menciptakan atau saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi perubahan lingkungan yang tidak pasti (Goldhaber, dalam Furqon 2016).

Littlejohn, dalam Farihanto (2016) mengungkapkan bahwa komunikasi adalah sebuah alat bantu atau media berorganisasi. Komunikasi organisasi dapat dilakukan secara vertikal maupun horizontal antar anggota organisasi. Komunikasi formal maupun sosial perlu dilakukan di dalam internal organisasi maupun eksternal organisasi. Komunikasi organisasi tidak hanya menyangkut pengiriman dan penerimaan pesan antara elemen-elemen organisasi, tetapi juga hubungan dengan elemen-elemen lingkungan luar organisasi.

Hutagalung (2018) mengungkapkan bahwa pelatihan komunikasi antar pribadi yang dilakukan di komunitas ibu-ibu PKK dapat meningkatkan kinerja organisasi PKK. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa pelatihan serupa juga dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan organisasi di karang taruna. Diharapkan keberadaan komunikasi dalam organisasi mampu membuat seseorang dapat membedakan dua hal, yaitu: bagaimana para anggota bekerja sebagai seorang organisatoris dan bagaimana operasi jaringan kerja yang mengaitkan mereka satu sama lain.

Dalam perspektif Siregar (2012), pelatihan komunikasi organisasi menjadi penting dilakukan karena komunikasi adalah jalan dalam organisasi. Melalui komunikasi orang-orang dapat mencari informasi dan mengembangkan sejumlah kriteria untuk mendapatkan pekerjaan maupun *job desk* dengan jelas. Di samping itu, komunikasi juga merupakan proses bagi anggota karang taruna dalam menentukan sebuah pilihan yang praktis.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan komunikasi organisasi terhadap manajemen organisasi Karang Taruna Dusun Kembang Putih dan Kentolan Lor Desa Guwosari Bantul.

### **Pemuda**

Pemuda merupakan warga negara Indonesia yang memasuki periode penting

pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 – 30 tahun (Sawitri, 2014). Sejak revolusi kemerdekaan, pemuda sering dikaitkan dengan dimensi politik. Pemuda adalah kelompok umur tertentu (15-40 tahun) yang menghabiskan sebagian besar waktunya dalam kegiatan yang sifatnya politis (Anclerson, dalam Sudibyo 2013).

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 pasal 19 pemuda bertanggung jawab dalam pembangunan nasional, hal ini bertujuan untuk:

- a. Menjaga Pancasila sebagai ideologi negara
- b. Menjaga tetap tegak dan utuhnya Negara Kesatuan Republik Indonesia
- c. Memperkukuh persatuan dan kesatuan bangsa
- d. Melaksanakan konstitusi, demokrasi, dan tegaknya hukum
- e. Meningkatkan kecerdasan dan kesejahteraan masyarakat
- f. Meningkatkan ketahanan budaya nasional
- g. Meningkatkan daya saing dan kemandirian ekonomi bangsa

## Organisasi

Organisasi adalah unit sosial yang secara sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu, serta didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Robbins, dalam Sobirin 2018). Organisasi sebagai suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tertentu (Hasibuan, dalam Priyono 2014).

Cahyani (dalam Susilawati, 2017) mengemukakan bahwa suatu organisasi harus memuat empat unsur utama, yaitu :

- a. *Goals oriented* yang berarti suatu organisasi selalu berorientasi kepada pencapaian sasaran.

- b. *Psychosocial system*, yaitu adanya hubungan antar individu dalam kelompok.
- c. *Structured activities*, yaitu orang yang bekerjasama dalam hubungan yang berpola.
- d. *Technological system*, yaitu anggota organisasi menggunakan pengetahuan dan teknologi dalam melakukan kegiatan.

Sobirin (2018) mengungkapkan bahwa organisasi terbagi menjadi dua dimensi yaitu dimensi struktural dan dimensi kontekstual.

- a. Dimensi struktural adalah karakter organisasi yang bersumber pada sisi internal organisasi, seperti tingkat formalitas organisasi, kompleksitas organisasi, hierarki organisasi, dan sebagainya. Elemen-elemen ini merupakan karakteristik organisasi dan menjadi dasar untuk menilai organisasi serta membandingkan satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Dimensi kontekstual merupakan karakteristik organisasi secara menyeluruh yang ditentukan oleh ukuran (besar/kecilnya) organisasi, teknologi yang digunakan, lingkungan organisasi, tujuan, dan budayanya. Dimensi kontekstual ini menjadi faktor penentu bagi keberadaan sebuah organisasi secara menyeluruh dan berpengaruh terhadap dimensi struktural organisasi.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan suatu efektifitas organisasi. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Semakin besar persentase yang dicapai, maka semakin tinggi efektifitasnya (Hidayat, dalam Amir 2015). Efektifitas organisasi adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial, dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dengan menghindari ketegangan yang tidak perlu

diantara anggota-anggotanya (Dyah, 2016). Setiap pekerjaan yang efektif belum tentu efisien, karena hasil dapat tercapai apabila dengan penghamburan tenaga dan waktu (Ling Gie, dalam Supardi 2018).

Beberapa hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, menurut Susilawati (2017) yaitu:

Menyediakan kesempatan untuk berlatih dan belajar berdasarkan aturan yang jelas secara berkesinambungan.

- a. Penyebaran informasi yang benar secara terbuka dan proposional sesuai peran dan status.
- b. Menghubungkan kompensasi/ insentif dengan kerja.
- c. Mendorong kemitraan antar bagian.
- d. Menerima dan menghormati perbedaan yang ada di dalam organisasi.
- e. Menjadi pendengar yang baik

Steers (dalam Kiwang, *et. al.*, 2015) mengemukakan ada empat rangkaian variabel yang memiliki pengaruh utama atas efektivitas organisasi, yaitu: karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, kebijakan dan praktik manajemen. Kebijakan dan praktik manajemen terdiri atas enam elemen penting yaitu: i) penetapan tujuan strategis, ii) pencarian dan pemanfaatan sumber daya, iii) lingkungan prestasi, iv) proses komunikasi, v) kepemimpinan dan pengambilan keputusan, vi) adaptasi dan dan inovasi organisasi.

### **Karang Taruna**

Karang Taruna adalah wadah atau wahana pembinaan generasi muda, untuk dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi dan kemampuannya. Menurut Hidayatullah (2010) Karang taruna adalah suatu organisasi kepemudaan yang ada di Indonesia dan merupakan sebuah wadah atau tempat pengembangan jiwa sosial generasi muda. Wenti (2013) berpendapat bahwa karang taruna

adalah suatu organisasi kepemudaan yang ada di Indonesia dan merupakan sebuah wadah tempat pengembangan jiwa sosial generasi muda. Karang Taruna tumbuh atas kesadaran dan rasa tanggung jawab sosial dari masyarakat dan untuk masyarakat, khususnya generasi muda yang ada di suatu wilayah desa, kelurahan atau komunitas sosial yang sederajat yang bergerak pada bidang-bidang kesejahteraan sosial.

Riyadi (dalam Sawitri, 2014) berpendapat bahwa Karang Taruna adalah organisasi non-pemerintah dalam arti organisasi kemasyarakatan yang memiliki misi untuk dapat membina dan mengembangkan potensi pemuda sehingga dapat tercipta pemuda yang memiliki potensi, kepribadian yang baik serta tanggap terhadap masalah-masalah sosial yang tumbuh dalam masyarakat dimana mereka berada.

Karang Taruna dimaksudkan 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 (Kurniati, 2016).

## **METODE**

### **Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah 21 orang pemuda-pemudi di Dusun Kembang Putih dan Kentolar Lor, Desa Guwosari Bantul dengan kriteria sudah tergabung secara resmi dalam karang taruna di kedua dusun tersebut.

### **Alat Ukur**

Untuk mengukur efektifitas pelatihan komunikasi organisasi peneliti menggunakan

teori Simamora (2006) yang memiliki 4 aspek yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

### Prosedur Penelitian

Proses penggalan data di lakukan dengan metode PAR (*participatory action research*). PAR adalah metode penelitian kualitatif yang merupakan kumpulan sistematis dan analisis data untuk tujuan mengambil tindakan dan membuat perubahan dengan menghasilkan pengetahuan praktis (MacDonald, 2012).

Berdasar pada asesmen yang telah dilakukan, ditemukan permasalahan tentang manajemen organisasi di karang taruna kedua dusun tersebut. Pemecahan masalah yang dilakukan adalah pelatihan komunikasi organisasi. Metode dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah partisipasi aktif dengan tahapan-tahapan kegiatan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

- a. Pelatihan komunikasi organisasi (Psikoedukasi dan *Focus Grup Discussion*)
- b. Pendampingan dalam pembuatan program kerja yang tepat sasaran.
- c. Pengukuran keefektifan penelitian menurut Simamora (2006) meliputi reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan yang telah dilakukan pada pemuda karang taruna dusun Kembang Putih dan Kentolan Lor selama dua pertemuan mendapatkan hasil sebagai berikut :

#### Pertemuan Pertama

Dalam pertemuan pertamanya yaitu pemberian materi (psikoedukasi) terkait komunikasi organisasi dan *focus group discussion* (FGD) yang disampaikan oleh fasilitator ahli. Landasan teori yang digunakan dalam penyampaian psikoedukasi tersebut yakni teori komunikasi organisasi dari Amitai Atzioni.

Materi yang disampaikan terkait 4 hal pendekatan kemanusiaan, yaitu :

- a. *Mindset* (Pola Pikir)
- b. *Attitude* (Sikap-Karakter)
- c. *Skill* (Kecakapan)
- d. *Knowledge* (Pengetahuan)

Sesi pertama yakni penanaman mindset tentang pentingnya organisasi pada diri anggota. Sesi ini berlangsung hingga anggota memiliki pengetahuan tentang komunikasi organisasi. Tahapan yang harus dilalui dalam komunikasi organisasi yaitu *attention, comprehension, acceptance as true, dan retention*. Tahap tersebut disampaikan oleh fasilitator dengan model presentasi dan dilanjutkan dengan *focus group discussion* sehingga peserta dapat memahami materi secara mendalam agar mampu mengaplikasikannya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang menerapkan pelatihan komunikasi pada organisasi oleh Hutangulung (2018) dengan judul "Peran Komunikasi Antar Pribadi Pada Konflik Organisasi", disimpulkan bahwa fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memodifikasi perilaku, mempengaruhi perubahan, menyampaikan informasi, dan mencapai tujuan. Dengan tercapainya pemahaman tentang komunikasi organisasi, maka masalah terkait kurangnya komunikasi dan partisipasi pada anggota karang taruna akan terselesaikan.

Begitupula pada penelitian yang dilakukan oleh Setiyawati dan Riyono (2018) tentang pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal yang dilakukan pada divisi food and beverage product hotel bintang lima Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan menghasilkan adanya peningkatan pada empat dimensi kohesifitas kelompok yaitu kelompok tugas, kelompok sosial, ketertarikan individu pada kelompok tugas dan ketertarikan individu pada kelompok sosial.

Dalam penelitian tentang efektivitas komunikasi interpersonal untuk meningkatkan komitmen organisasi, ditemukan bahwa komunikasi interpersonal secara efektif dapat

meningkatkan komitmen organisasi (Oktaria, 2013).

Hasil wawancara untuk menguji keefektifan pelatihan komunikasi pada pertemuan pertama menunjukkan bahwa pelatihan tersebut kurang efektif untuk meningkatkan manajemen organisasi pada karang taruna di dua dusun tersebut. Hal ini dibuktikan dengan belum adanya partisipasi aktif anggota karang taruna yang telah mengikuti pelatihan untuk mengikuti kegiatan rapat.

### **Pertemuan kedua**

Dalam pertemuan kedua, peneliti menerapkan metode kanvas komunitas untuk menyusun program kerja sesuai dengan manfaat dan tujuan organisasi. Metode kanvas komunitas merupakan metode pengembangan organisasi dengan mengutamakan manfaat dan kegunaan organisasi bagi anggota maupun masyarakat. Pelaksanaan metode kanvas ini didasarkan pada belum adanya program kerja yang dapat menarik minat para pemuda-pemudi dusun Kentolan Lor dan Kembang Putih.

Tahapan kanvas komunitas yang telah dilakukan adalah:

- a. Peneliti memberikan materi tentang kanvas komunitas
- b. Masing-masing individu menuliskan model kanvas komunitas untuk didiskusikan dalam kelompok
- c. Setelah diskusi, peneliti mengarahkan pemuda karang taruna untuk mengaplikasikan materi kanvas komunitas dalam pembuatan program kerja organisasi

Berdasarkan hasil kanvas komunitas, pemudakarangtaruna sudah mampu merancang program kerja yang sesuai dengan tujuan dan manfaat organisasi. Sesuai dengan empat aspek efektivitas yang dikemukakan Simamora (2015), pelatihan komunikasi yang dilakukan pada pemuda pemudi karang taruna belum mendapatkan hasil yang efektif. Hal ini diketahui

dari hasil wawancara yang menggambarkan belum adanya perubahan perilaku pada pemuda setelah mengikuti pelatihan. Perilaku tersebut adalah belum bertambahnya keaktifan pemuda, maupun kehadiran pada rapat pemuda.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian komunikasi organisasi yang dilakukan pada pemuda pemudi karang taruna di dusun Kentolan Lor dan Kembang Putih belum memperoleh hasil yang signifikan. Hasil ini diperoleh dari pengukuran menggunakan wawancara berdasarkan aspek efektifitas pelatihan dari Simamora (2006). Kendala ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu kurangnya partisipasi yang mengikuti pelatihan komunikasi organisasi dan kurangnya kedalaman materi yang disampaikan.

### **Saran**

Kekurangan dari penelitian ini adalah:

- a. Kurang matangnya konsep pelatihan.
- b. Alat ukur yang kurang sesuai untuk mengukur efektifitas pelatihan.
- c. Jumlah peserta pelatihan yang tidak memenuhi target pada kedua belah dusun.
- d. Kesalahan teknis dalam pembagian kelompok pada saat FGD ( focus group discussion) seharusnya setiap karang taruna dikumpulkan sesuai dengan dusunnya masing-masing.

Sehingga, untuk penelitian selanjutnya yang lebih efektif, peneliti diharapkan agar:

- a. Memperbanyak studi literatur yang terkait sehingga bisa membuat konsep pelatihan yang tepat.
- b. Gunakan alat ukur yang tepat sehingga penelitiannya dapat diukur dengan jelas.
- c. Sebelum memulai pelatihan pastikan teknis sudah matang

**KEPUSTAKAAN**

- Sobirin, A. (2018) Organisasi dan Perilaku Organisasi. Modul 1 perilaku organisasi
- Kurniati, A. (2016). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kurangnya Peranan Karang Taruna (Organisasi Pemuda) Dalam Upaya Pembangunan Desa Di Desa Wiyono Kecamatan. *Skripsi*. Bandar Lampung: Universitas Lampung
- Arif, M. R. & Adi, A. S. (2014). Peran karang taruna dalam pembinaan remaja di dusun candi desa candinegoro kecamatan wonoayu kabupaten sidoarjo. *Jurnal Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, 1 (2), 190-205.
- Farihanto, M. N. (2016). Dinamika Komunikasi dalam Pembangunan Desa Wisata Brayut Kabupaten Sleman. *Jurnal Penelitian Pers dan Komunikasi Pembangunan*, 19 (3).
- Furqon, C. (2016). "Hakikat Komunikasi Organisasi". Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hidayatullah, F. (2010). *Pendidikan Karakter: Membangun Peradaban Bangsa*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Hidayatullah. (2016). Peranan Karang Taruna dalam Upaya Pembinaan Karakter Generasi Muda Desa Balukang II Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala. *Skripsi*. Donggala: Universitas Tadulako.
- Kiwang, A. S., David, D. W., Pandie, & Frans G. (2015). Analisis kebijakan dan efektivitas organisasi. *Jurnal Kebijakan & Administrasi Publik (JKAP)*. 19 (1), 0852-9213.
- MacDonald, C. (2012). Understanding participatory action research: a qualitative research methodology option. *Canadian Journal Of Action Research*. 13 (2), 34-50.
- Oktaria. (2013). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi. *Tesis*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Setiyawati & Riyono. (2018). Pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap kohesifitas kelompok pada divisi food and beverage product hotel x bintang lima yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 6 (1). 2540-8291.
- Sawitri, N. (2014). Partisipasi Pemuda Dalam Program Karang Taruna Desa (Studi pada Pemuda di Dusun Kupang Kidul Desa Kupang Kecamatan Ambarawa). *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga*. Yogyakarta: SIE YKPN
- Siregar, N. S. S. (2012). Interaksi Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5.
- Sudibyo, L., dkk. (2013). *Ilmu Sosial Budaya Dasar*. Yogyakarta: Andi Offset
- Susilawati. (2017). Peran organisasi kepemudaan sebagai komponen pendukung dalam sistem pertahanan semesta (studi pada: ikatan pemuda karya, di kota medan). *Jurnal Prodi Peperangan Asimetris*, 3 (3), 41-62.
- Wenti. (2013). Eksistensi Karang Taruna dalam Aktivitas Kepemudaan (Studi Kasus di Desa Gunawan Kecamatan Sesayap Kabupaten Tana Tidung). *Ejournal Pemerintahan Integratif*.

