

**FUNGSI KOORDINASI KEPALA DESA DALAM
PENGEMBANGAN ORGANISASI KARANG TARUNA
DESA PULAU TAGOR**

SKRIPSI

Oleh :

DANDI REDI SYAHPUTRA

NPM. 1803100086

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi Pembangunan



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2022

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Oleh:

Nama Mahasiswa : **DANDI REDI SYAHPUTRA**
NPM : 1803100086
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari,tanggal : Rabu, 12 Oktober 2022
Waktu : 08.30 s.d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : **NALIL KHAIRIAH, S.IP, M. Pd.** (.....)

PENGUJI II : **ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.** (.....)

PENGUJI III : **JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.** (.....)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP

Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama Mahasiswa : **DANDI REDI SYAHPUTRA**
NPM : 1803100086
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : FUNGSI KOORDINASI KEPALA DESA
DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI
KARANG TARUNA DESA PULAU TAGOR

Medan, 12 Oktober 2022

PEMBIMBING

JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos.,M.Si

Disetujui Oleh:

KETUA PROGRAM STUDI

ANANDA MAHARDIKA, S.Sos.,M.SP

DEKAN

UNMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos.,M.SP

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala Puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa terucapkan Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Administrasi Publik Konsentrasi Pembangunan Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan selesainya skripsi ini dengan judul **“FUNGSI KOORDINASI KEPALA DESA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI KARANG TARUNA DESA PULAU TAGOR”**

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, baik secara moral maupun material. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang teristimewa dan yang utama serta tercinta dan tersayang orang tua penulis yaitu Ayahanda Alm. Susilo dan Ibunda Paisah yang telah mendukung dan membantu penulis baik dari segi moril maupun material. Yang selalu mendung, memotivasi serta memberikan doa restu kepada penulis untuk maju mencapai cita-cita penulis. Mereka adalah sumber inspirasi dan motivasi penulis dalam melangkah kedepan

untuk pribadi yang jauh lebih baik. Karena dengan doa restu dan tetesan keringat mu wahai orang tua penulis bisa mencapai cita-cita penulis hari ini telah kudapati apa yang penulis impikan yang telah penulis tempuh dengan cucuran keringat, keyakinan dan kesabaran, engkau telah, menghantarkanku ke hari depan. Dalam penyelesaian pendidikan penulis sampai akhir penulisan skripsi ini kumohon ya Allah semoga mereka selalu dalam lindungan-Mu Aamiin...

Serta penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Abrar Adhani S. Sos, M.I.Kom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, motivasi dan waktu selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen dan seluruh staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.

7. Bapak Kepala Desa dan para pegawai Kantor Desa Pulau Tagor, Kecamatan Serba Jadi, Kabupaten Serdang bedagai yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan riset.
8. Kepada kakak kandung dan abang sambung penulis Tuti Setiawati S.Pd dan Rahmadi yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama proses penyelesaian skripsi.
9. Teman terdekat penulis yang selalu menghibur dan selalu mendukung selama penyusunan skripsi Andre Diki Syahputra, Indri Lestari,S.E, dan Sandra Saputra,S.Ap,
10. Untuk teman-teman seperjuangan Abdul Rauf dan Vije yang sama-sama berjuang meraih jenjang sarjana.
11. Teman-teman satu atap penulis yang selalu menghibur penulis dan selalu mendukung penulis selama penyusunan skripsi, abangda Al Wafi, Rizali, Imam Aulia Pratama, Muhammad Fernanda, Toha Aziz Syahputra, Praja Al Ayubi, Dan Malik Syam Siregar.
12. Untuk Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebagai wabah penulis dalam menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman.
13. Kepada seluruh teman-teman kelas A IAP pagi pembangunan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu secara langsung maupun tidak langsung yang memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan

terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT serta tidak lupa penulis memohon maaf atas kekurangan dan kesalahan yang selama penulis duduk di bangku perkuliahan sampai akhirnya penyelesaian skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya Aamiin.

Medan, 30 September 2022

Dandi Redi Syahputra

**FUNGSI KOORDINASI KEPALA DESA DALAM PENGEMBANGAN
ORGANISASI KARANG TARUNA DESA PULAU TAGOR**

DANDI REDI SYAHPUTRA

1803100086

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Pulau Tagor, Kecamatan Serba Jadi, Kabupaten Serdang Bedagai, peneliti bertujuan untuk mengetahui Koordinasi Kepala Desa dalam Pengembangan Organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pengolahan data kualitatif, yaitu metode yang digunakan untuk membedakan suatu fenomena di lapangan dan menjabarkan temuan di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian dari lima informan diketahui bahwa Koordinasi Kepala Desa Dalam Pengembangan Organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor sudah berjalan dengan efektif namun masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Hal ini didasarkan adanya kendala kurangnya komunikasi, kesadaran, serta feedback yang terjadi antara perangkat dan Kepala Desa kepada pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor dalam koordinasi. Sasaran atau target utama dalam penerapan konsep pengembangan organisasi karang taruna yaitu untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan konsep pengembangan organisasi sudah tercapai dan terlaksana dengan baik meskipun masih ada pengurus organisasi yang belum sadar akan pentingnya konsep pengembangan organisasi tersebut dilakukan.

Kata Kunci: Koordinasi Kepala Desa, Pengembangan Organisasi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.	ii
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.	v
DAFTAR ISI	Error! Bookmark not defined.	vi
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.	ix
DAFTAR GAMBAR		x
BAB I		1
LATAR BELAKANG		1
1.1 Latar Belakang Masalah		1
1.2 Rumusan Masalah		5
1.3 Tujuan Penelitian.....		5
1.5 Sistematika Penulisan		6
BAB II		8
URAIAN TEORITIS		8
2.1 Koordinasi		8
2.1.1 Pengertian koordinasi.....		8
2.1.2 Ciri-Ciri Koordinasi		9
2.1.3 Jenis-Jenis Koordinasi.....		10
2.1.4 Prinsip-Prinsip Koordinasi		13
2.1.5 Tujuan Koordinasi.....		14
2.1.6 Mekanisme Dan Proses Koordinasi		15
2.1.7 Indikator koordinasi		16
2.1.8 Hambatan Dalam Pengkoordinasian		17
2.2 Kepala Desa.....		18

2.2.1	Pengertian Kepala Desa	18
2.2.2	Tugas Dan Wewenang Kepala Desa	19
2.3	Pengembangan Organisasi.....	20
2.3.1	Pengertian Pengembangan Organisasi	20
2.3.2	Kegunaan Pengembangan Organisasi	22
2.3.3	Tujuan Pengembangan Organisasi	22
2.3.4	Proses Pengembangan Organisasi	25
2.3.5	Intervensi Pengembangan Organisasi	29
2.3.6	Konsep Pengembangan Organisasi	29
2.4	Karang Taruna	31
2.4.1	Pengertian Karang Taruna.....	31
2.4.2	Tujuan Karang Taruna	32
2.4.3	Kegiatan karang taruna	33
BAB III	35
METODE PENELITIAN	35
3.1	Jenis Penelitian	35
3.2	Kerangka Konsep	36
Gambar 3.1.	37
3.3	Definisi Konsep	38
3.4	Kategorisasi Penelitian	39
3.5	Narasumber.....	40
3.6	Teknik Pengumpulan Data	41
3.7	Teknik Analisis Data	44
3.8	Waktu Penelitian dan Lokasi Penelitian.....	45
3.9	Deskripsi Lokasi Penelitian	46
BAB IV	48
HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1	Hasil Penelitian.....	48
4.2	Deskripsi narasumber	48

4.3	Deskripsi Hasil Wawancara Berdasarkan Kategorisasi.....	52
4.4	Pembahasan	64
4.4.1	Analisis Hasil Wawancara	64
BAB V	71
PENUTUP	71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Deskripsi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Deskripsi Narasumber Menurut Usia	50
Tabel 4.3 Deskripsi Narasumber Menurut Lama Bekerja	51
Tabel 4.4 Deskripsi Narasumber Menurut Lama Menjabat	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep	37
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: SK – I Permohonan Penetapan Judul
Lampiran II	: SK – II Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
Lampiran III	: SK – III Surat Permohonan Seminar Proposal
Lampiran IV	: SK – IV Undangan Seminar Proposal
Lampiran V	: SK – V Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran VI	: Surat Izin Penelitian Universitas
Lampiran VII	: Surat Balasan Penelitian
Lampiran VIII	: Surat bebas Pinjaman Buku Perpustakaan

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang Masalah

Koordinasi di suatu daerah saat ini sering sekali menjadi penyebab keterlambatan pengembangan atau kemajuan disuatu daerah tertentu,lemahnya kesadaran dimasing-masing pimpinan di suatu unit kerja mengenai pentingnya koordinasi menjadi hal biasa yang sering didengar.Pemimpin dimasing-masing unit kerja tersebut seharusnya menjadi jembatan pemikiran baru antara anggota unit kerja yang satu dengan lainnya,sehingga anggota yang di pimpin dapat mengetahui prihal apa yang dapat mengembangkan suatu organisasi. Menurut (Moekizat, 2014), menyatakan bahwa koordinasi merupakan penyelarasan secara teratur/ menyusun kembali kegiatan-kegiatan yang saling bergantung dari individu-individu untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, (Handoko, 2016), mendefinisikan Koordinasi (*coordination*) sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuann dan kegiatan- kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi.

Koordinasi dalam system administrasi adalah hal yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi. Kepentingan ini timbul dikarenakan setiap organisasi memiliki karakter fungsi, serta sifat yang berbeda,namun dibalik perbedaan tetap saja memiliki tujuan yang sama yang telah di ditetapkan. Dengan demikian koordinasi dapat dikatakan sebagai penyebab selarasnya pemikiran

untuk mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Jadi, pada dasarnya fungsi koordinasi adalah memperjelas, menyeimbangkan dan memadukan suatu unit kerja hingga menjadi kesatuan proses kerja yang efektif dan terlaksana.

Fungsi koordinasi dalam pemerintahan merupakan bagian dari tugas kepala desa. Kepala Desa sebagai Kepala Daerah di desa bertanggung jawab dalam pelaksanaan pemerintahan dan pengembangan di suatu daerah. Yang dimana pada Pasal 26 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyebutkan bahwa Tugas Kepala Desa adalah Menyelenggarakan Pemerintahan Desa, Melaksanakan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan Masyarakat desa. Sedangkan menurut penelitian terdahulu yaitu (Tahmit), yang menjelaskan bahwa Kepala Desa adalah pemimpin dari desa di Indonesia, Kepala Desa merupakan pimpinan dari pemerintah desa, masa jabatan Kepala Desa adalah 6 tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan berikutnya.

Dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas umum, Kepala Desa bertugas menggerakkan dan memperlancar pelaksanaan pengembangan desa, kegiatan, serta menyatukan pemikiran pemerintah desa dengan pemikiran pemuda yang ada di desa. Diantara pemerintah desa perlu adanya kepaduan, keserasikan dan keselarasan untuk mencegah tumpang tindih, pembenturan dan kesimpang siuran. Oleh karena itu, koordinasi antara kegiatan pemerintah desa dengan kegiatan pemuda desa yang dimana pemuda desa tersebut mengikuti organisasi pemuda yang ada di desa yaitu Karang Taruna harus dilakukan. Dalam pelaksanaannya, koordinasi hendaknya diterapkan dalam keseluruhan proses pembangunan sejak

dari awal perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan sampai dengan evaluasinya.

Karang taruna adalah organisasi sosial masyarakat yang dijadikan sebagai wadah dan salah satu sarana pengembangan setiap anggota masyarakat yang tumbuh dan berkembang atas dasar rasa tanggung jawab sosial yang berasal dari, oleh, dan untuk masyarakat itu sendiri terutama generasi muda (*Permensos RI tahun 2010 Pasal 1 Ayat 1*). Karang taruna juga bergerak di beberapa bidang, seperti dalam bidang ekonomi, olahraga, keterampilan, keagamaan dan kesenian sesuai dengan tujuan didirikannya karang taruna untuk memberikan pembinaan dan pemberdayaan kepada para remaja yang ada di dalam suatu desa atau wilayah itu sendiri. Maka dari itu Koordinasi diantara pemimpin pemerintah desa dengan pemimpin karang taruna teramat perlu diadakan.

Dalam proses pembangunan daerah, pemuda merupakan kekuatan serta agen pembaharuan sebagai perwujudan dari fungsi pengembangan suatu daerah. Untuk itu, tanggung jawab dan peran strategis pemuda di segala bidang pembangunan perlu ditingkatkan sesuai dengan nilai yang terkandung di dalam Pancasila dan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan Undang-undang No 40 Tahun 2009 bahwa organisasi Kepemudaan dibentuk oleh pemuda dan berfungsi untuk mendukung kepentingan nasional, memberdayakan potensi, serta mengembangkan kepemimpinan, kewirausahaan, kepeloporan.

Desa Pulau Tagor adalah salah satu desa yang berada di kecamatan Serba Jadi, Kabupaten Serdang bedagai. Desa Pulau tagor memiliki 7 (tujuh) dusun yang masing-masing dusun dipimpin oleh Kepala Dusun. Desa PULAU TAGOR memiliki luas 617,73 Ha. Desa ini memiliki ketinggian 800 m diatas permukaan air laut dan mempunyai batas – batas wilayah yaitu disebelah Utara berbatasan dengan Desa Pulau Gambar, sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Tambak Cekur, sedangkan disebelah Timur berbatasan dengan Desa Sei Ular. Tahun (2022) jumlah penduduk Desa PULAU TAGOR sebanyak 2997 Jiwa dengan jumlah Kepala Keluarga : 870 KK.

Permasalahan di beberapa kasus tentang pentingnya koordinasi kepala desa dalam pengembangan organisasi karang taruna desa yang tidak berjalan sebagaimana mestinya, masih banyak sekali ditemukan kelalaian dan kurangnya kesadaran diri betapa pentingnya fungsi kordinasi dalam pengembangan organisasi. Di desa pulau tagor sangat dibutuhkan koordinasi antara kepala desa dengan pengurus organisasi, hal itu diperuntukan guna mengembangkan organisasi khususnya organisasi karang taruna. Ini dilihat dari beberapa kegiatan yang terbengkalai dan kurang aktifnya pemuda desa yang turut serta dalam kepengurusan karang taruna. Akan tetapi ada beberapa fenomena penting yang terjadi tentang kinerja yaitu: kurangnya memperhatikan pentingnya koordinasi dalam organisasi yang dimana terlihat menurunnya keaktifan , tidak efektifnya segala rancangan yang dibuat, sehingga organisasi karang taruna juga tidak berkembang sesuai harapan, kurangnya komunikasi yang dilakukan antara

pengurus, sehingga pengurus organisasi merasakan kurangnya motivasi dari kepala desa, maka terciptalah disiplin berorganisasi yang tidak baik.

Penelitian ini berbicara tentang fungsi koordinasi, yang berfokus pada masalah kurangnya koordinasi diantara kepala desa dengan pengurus harian karang taruna desa pulau tagor Kecamatan Serba Jadi ,yang menjadi dampak kurang berkembangnya serta aktifnya organisasi karang taruna di desa ini, khususnya yang berkaitan dengan kesadaran pentingnya koordinasi, komunikasi yang dilakukan, serta *feedback* yang dilakukan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang ada di lokasi penelitian, maka peneliti ingin melakukan kajian atau observasi penelitian yang berjudul **“FUNGSI KOORDINASI KEPALA DESA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI KARANG TARUNA DESA PULAU TAGOR”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang melatar belakangi masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana fungsi koordinasi kepala desa dalam pengembangan organisasi karang taruna desa pulau tagor

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui fungsi koordinasi kepala desa dalam pengembangan organisasi karang taruna desa pulau tagor?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Peneliti diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang Bagaimana koordinasi kepala desa dalam pengembangan organisasi karang taruna desa pulau tagor.

2. Secara Praktis

Penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang memberikan pemahaman tentang fungsi koordinasi kepala desa dalam pengembangan organisasi karang taruna desa pulau tagor.

3. Secara Akademis

Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang fungsi koordinasi khususnya jurusan ilmu administrasi publik.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian

BAB II :URAIAN TEORITIS

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah pengertian koordinasi, pengertian kepala desa, pengertian pengembangan organisasi, pengertian karang taruna.

BAB III :METODE PENELITIAN

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi, informen/narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, waktu lokasi penelitian dan gambaran umum lokasi penelitian.

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yaitu bab yang menguraikan mengenai hasil penelitian dilapangan dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Yaitu bab yang mengenai kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Koordinasi

2.1.1 Pengertian koordinasi

Menurut (Handyaningrat, 2016) (Oleh Muchlisin Riadi, 2020), koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron atau teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Moekizat, 2014) menyatakan bahwa koordinasi merupakan penyesuaian secara teratur/ menyusun kembali kegiatan-kegiatan yang saling bergantung dari individu-individu untuk mencapai tujuan bersama.

Sementara itu, (Handoko, 2016), mendefinisikan Koordinasi (*coordination*) sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian koordinasi di atas dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah kerjasama antar unit atau bagian yang menciptakan keharmonisan kerja dalam melakukan proses kegiatan dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.2 Ciri-Ciri Koordinasi

(Handayani, 2016) mengatakan yang menjadi ciri-ciri koordinasi adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab koordinasi terletak pada pimpinan. Oleh karena itu, koordinasi adalah menjadi wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan. Dikatakan bahwa pimpinan yang berhasil, karena telah melakukan koordinasi dengan baik.
2. Koordinasi adalah suatu usaha kerjasama. Hal ini disebabkan karena kerjasama merupakan syarat mutlak terselenggaranya koordinasi dengan sebaik-baiknya. Lalu koordinasi adalah proses kerja yang terus-menerus, artinya suatu proses yang bersifat kesinambungan dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.
3. Adanya pengaturan usaha kelompok secara teratur. Hal ini disebabkan koordinasi adalah konsep yang diterapkan di dalam kelompok, bukan terhadap usaha individu tetapi sejumlah individu yang bekerja sama di dalam kelompok untuk tujuan bersama dan didukung oleh adanya konsep kesatuan tindakan. Kesatuan tindakan adalah inti dari koordinasi. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus mengatur usaha-usaha/tindakan-tindakan dari setiap kegiatan individu yang bekerjasama sehingga diperoleh adanya keserasian di dalam mencapai hasil bersama dan memiliki tujuan organisasi, yaitu tujuan bersama (common purpose).

4. Kesatuan usaha/tindakan manusia/kesadaran/pengertian kepada semua individu, agar ikut serta melaksanakan tujuan bersama sebagai kelompok dimana mereka bekerja.

Dari ciri-ciri di atas, dapat disimpulkan bahwa yang merupakan ciri-ciri koordinasi adalah suatu usaha kerjasama yang dilakukan secara terus-menerus yang didukung adanya kesatuan usaha atau tindakan yang ditanggung jawabi oleh pimpinan.

2.1.3 Jenis-Jenis Koordinasi

Menurut (Handyaningrat, 2016) dalam (Sentika, 2018) yakni koordinasi intern dan koordinasi ekstern yang akan dipaparkan sebagai berikut;

Koordinasi intern terdiri atas koordinasi vertikal, koordinasi horizontal, dan koordinasi diagonal.

- a) Koordinasi vertikal atau koordinasi structural, dimana anantara yang mengkoordinasikan secara sktruktural terdapat hubungan hierarki. Contoh koordinasi yang dilakukan oleh seorang deputy terhadap para asisten deputy, atau kepala direktorat yang berada dalam lingkungan direktoratnya.
- b) Koordinasi horizontal yaitu koordinasi fungsional, dimana tempat antara yang mengkoordinasikan dan yang dikoordinasikan mempunyai kedudukan setingkatnya aselonnya. Menurut tugas dan fungsi keduanya mempunyai suatu ikatan dengan yang lain sehingga perlu dilakukan koordinasi.

c) Koordinasi diagonal yakni koordinasi fungsional, mempunyai maksud yang mengkoordinasikan mempunyai kedudukan yang lebih tinggi derajat eselonnya dibandingkan yang dikoordinasikan, namun satu dengan yang lainnya tidak berada pada satu garis komando. Koordinasi ektern, termasuk koordinasi fungsional. Dalam koordinasi ektern yang bersifat fungsional, koordinasi ektern yang bersifat fungsional, koordinasi itu hanya bersifat horizontal dan diagonal.

Menurut (Sugandha, 2011) beberapa jenis koordinasi sesuai dengan lingkup dan arah jalurnya yaitu menurut lingkungannya, terdapat koordinasi intern, yaitu koordinasi antar pejabat antar unit di dalam suatu organisasi dan koordinasi ekstern, yaitu koordinasi antar pejabat dari berbagai organisasi atau antar organisasi.

Kemudian menurut arahnya, terdapat koordinasi horizontal yaitu koordinasi antar pejabat atau antar yang mempunyai tingkat hierarki yang sama dalam suatu organisasi dan antar pejabat dari organisasi-organisasi yang setingkat, koordinasi vertikal yaitu koordinasi antar pejabat dari unit-unit tingkat bawah oleh pejabat atasannya atau unit tingkat atasannya langsung, juga cabang-cabang suatu organisasi oleh organisasi induknya, koordinasi diagonal koordinasi antar pejabat atau unit yang berbeda fungsi dan berbeda tingkatan hierarkinya dan koordinasi fungsional yaitu koordinasi antar pejabat, antar unit atau antar organisasi yang didasarkan atas kesamaan fungsi, atau karena koordinatornya mempunyai fungsi tertentu.

Menurut (Hasibuan, 2017) berpendapat bahwa tipe koordinasi dibagi menjadi dua besra yaitu koordinasi vertikal dan koordinasi horizontal. Kedua tipe ini biasanya ada dalam organisasi. Makna kedua tipe koordinasi dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini:

- a. Koordinasi vertikal (*vertical coordination*) adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya. Tugasnya, atasan mengkoordinasi semua aparat yang ada di

bawah tanggung jawabnya secara langsung.

- b.* Koordinasi horizontal (horizontal coordination) adalah koordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisas (aparatur) yang setingkat. Koordinasi horizontal ini dibagi atas interdisciplinary dan interrelated.interdisciplinary adalah suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan-tindakan, mewujudkan dan menciptakan disiplin antar unit-unit yang sama tugasnya. Sedangkan interrelated adalah koordinasi antara badan (instansi) beserta unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling bergabung atau mempunyai kaitan secara intern atau ekstren yang levelnya setaraf. Koordinasi tidak dapat memberikan sanksi kepada pejabat yang sulit diatur sebab kedudukannya setingkat.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah RI No. 6 Tahun 1988 tentang Koordinasi Kegiatan Instansi Vertikal di Daerah, terdapat koordinasi fungsional, antara dua atau lebih instansi yang mempunyai program yang berkaitan erat, koordinasi instansional, terhadap beberapa instansi yang menangani satu urusan tertentu yang bersangkutan dan koordinasi territorial, terhadap dua atau lebih wilayah dengan program tertentu.

Agar koordinasi terlaksana dengan baik ada beberapa syarat-syarat yang mendukung koordinasi, menurut Tripathi dan Reddy dalam Moekijat, (1994:39), yaitu:

- a. Komunikasi
- b. Kepemimpinan
- c. Kontinuitas
- d. Perumusan wewenang dan tanggung jawab
- e. Tujuan yang jelas
- f. Organisasi yang sederhana
- g. Dinamisme
- h. Hubungan langsung
- i. Kesepakatan awal

2.1.4 Prinsip-Prinsip Koordinasi

Menurut (Sugandha, 2011), beberapa prinsip yang perlu diterapkan dalam menciptakan koordinasi antara lain adanya kesepakatan dan keastuan pengertian mengenai sasaran yang harus dicapai sebagai arah kegiatan bersama, adanya kesepakatan mengenai kegiatan atau tindakan yang harus dilakukan oleh masing-masing pihak, termasuk target dan jadwalnya, setelah itu adanya kataatan atau loyalitas dari setiap pihak terhadap bagian tugas masing-masing serta jadwal yang telah diterapkan.

Kemudian adanya saling tukar informasi dari semua pihak yang bekerja sama mengenai kegiatan dan hasilnya pada suatu saat tertentu, termasuk masalah-masalah yang dihadapi masing-masing, didukung dengan adanya koordinator yang dapat memimpin dan menggerakkan serta memonitor kerjasama tersebut, serta memimpin pemecahan masalah bersama, dan adanya informasi dari berbagai

pihak yang mengalir kepada koordinator sehingga koordinator dapat memonitor seluruh pelaksanaan kerjasama dan mengerti masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh semua pihak, serta dilengkapi dengan adanya saling hormat menghormati terhadap wewenang fungsional masing-masing pihak sehingga tercipta semangat untuk saling bantu.

Dari pendapat Sugandha di atas, dapat dipahami bahwa prinsip-prinsip koordinasi adalah adanya tindakan dalam menyatukan informasi yang disertai dengan ketaatan terhadap peraturan dan kepemimpinan.

2.1.5 Tujuan Koordinasi

Apabila dalam organisasi dilakukan koordinasi secara efektif maka ada beberapa manfaat yang didapatkan. (Handoko, 2016) berpendapat bahwa Adapun manfaat koordinasi antara lain:

1. Dengan koordinasi dapat dihindarkan perasaan terlepas satu sama lain, antara satuan-satuan organisasi atau antara pejabat yang ada dalam organisasi.
2. Menghindari suatu pendapat atau perasaan bahwa satuan organisasi atau pejabat merupakan yang paling penting.
3. Menghindari kemungkinan timbulnya pertentangan antara bagian dalam organisasi.
4. Menghindari terjadinya kekosongan pekerjaan terhadap suatu aktifitas dalam organisasi.
5. Menimbulkan kesadaran di antara para pegawai untuk saling membantu.

Sedangkan (Hasibuan, 2017) berpendapat bahwa koordinasi penting dalam suatu organisasi, yakni:

1. Untuk mencegah terjadinya kekacauan, percecokan, dan kekembaran atau kekosongan pekerjaan.
2. Agar orang-orang dan pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan.
3. Agar sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan.
4. Supaya semua unsur manajemen dan pekerjaan masing-masing individu pegawai harus membantu tercapainya tujuan organisasi.
5. Supaya semua tugas, kegiatan, dan pekerjaan terintegrasi kepada sasaran yang diinginkan. Jadi koordinasi sangat penting dalam mengarahkan para bawahan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan perusahaan.

2.1.6 Mekanisme Dan Proses Koordinasi

Menurut (Sugandha, 2011) mekanisme koordinasi yaitu adanya kesadaran dan kesediaan sukarela dari semua anggota organisasi atau pemimpin-pemimpin organisasi (untuk kerjasama antarinstansi, adanya komunikasi yang efektif, tujuan kerjasamanya dan peranan dari tiap pihak yang terlibat, harus dapat menciptakan organisasinya sendiri sedemikian rupa sehingga menjadi suatu organisasi yang mampu memimpin organisasi-organisasi lainnya, meminta ketaatan, kesetiaan, dan disiplin kerja tiap pihak yang terlibat, terciptanya koordinasi di dalam suatu organisasi akan menunjukkan bahwa organisasi tersebut benar-benar bergerak sebagai suatu system, dan pemimpin akan bertindak sebagai fasilitator dan tenaga pendorong.

Sedangkan (Siagian, 2013) berpendapat mengenai cara-cara yang dapat dilakukan dalam mengkoordinasi, yaitu dengan melakukan *briefing* staf untuk memberitahukan kebijaksanaan pimpinan organisasi kepada staf yang dalam waktu sesingkat mungkin harus diketahui dan mendapat perumusan. Setelah itu diadakan rapat staf untuk mengadakan pengecekan terhadap kegiatan yang telah dan sedang dilakukan oleh staf serta mengadakan integrasi dari pada pokok-pokok hasil pekerjaan staf. Lalu mengumpulkan laporan-laporan mengenai pelaksanaan keputusan pimpinan organisasi. Selanjutnya mengadakan kunjungan serta inspeksi mengenai pelaksanaan keputusan pimpinan organisasi serta memberikan petunjuk-petunjuk sesuai dengan pedoman atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa mekanisme dan proses koordinasi bertujuan untuk menjaga komunikasi dan hubungan antara pimpinan dengan bawahannya dalam kegiatan koordinasi.

2.1.7 Indikator koordinasi

Menurut (Handayani, 2016) menjelaskan ada 3 indikator koordinasi adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi adalah pertukaran informasi antar instansi/perusahaan yang menjalin suatu kerja sama, dimana dengan adanya komunikasi akan memudahkan jalannya suatu kegiatan maupun suatu tujuan.
2. Kesadaran pentingnya koordinasi, dimana dengan kesadaran merupakan sikap yang tertanam dalam setiap individu/kelompok yang melakukan

proses kerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dengan menanamkan tugas dan tanggung jawab.

3. Feedback, dimana feedback ialah berbicara tentang umpan balik dimana umpan balik ini sangat penting dalam sebuah proses manajemen maupun dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen khususnya fungsi koordinasi.

2.1.8 Hambatan Dalam Pengkoordinasian

Menurut (Handyaningrat, 2016) yang menjadi hambatan-hambatan dalam mengkoordinasi adalah sebagai berikut, yaitu hambatan-hambatan dalam koordinasi vertical (struktural). Dalam koordinasi vertical (struktural) sering terjadi hambatan-hambatan, disebabkan perumusan tugas, wewenang dan tanggung jawab tiap-tiap satuan kerja (unit) kurang jelas. Di samping itu adanya hubungan dan tata kerja yang kurang dipahami oleh pihak-pihak yang bersangkutan dan kadang-kadang timbul keragu-raguan di antara yang mengkoordinasi dan yang dikoordinasi ada hubungan dalam susunan organisasi yang bersifat hierarki.

Dan ada pula hambatan-hambatan dalam koordinasi fungsional. Hambatan-hambatan yang timbul pada koordinasi fungsional, baik yang horizontal maupun diagonal, disebabkan karena antara yang mengkoordinasi keduanya tidak dapat hubungan hierarki (garis komando).

Hambatan-hambatan di atas menimbulkan beberapa kesalahan yang sering dilakukan seseorang dalam melakukan usaha pengkoordinasian (dalam buku Sugandha (2011), yaitu kesalahan anggapan orang mengenai organisasinya

sendiri, kesalahan anggapan orang mengenai instansi induknya, kesalahan pandangan mengenai arti koordinasi sendiri, dan kesalahan pandangan mengenai kedudukan departemennya di Pusat.

2.2 Kepala Desa

2.2.1 Pengertian Kepala Desa

Kepala Desa merupakan pimpinan dari pemerintah desa. Masa jabatan Kepala Desa adalah 6 (enam) tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Pasal 26 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyebutkan bahwa Tugas Kepala Desa adalah Menyelenggarakan Pemerintahan Desa, Melaksanakan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan Masyarakat.

Selain pengertian Kepala Desa menurut undang-undang di atas, adapun pengertian kapala desa menurut beberapa ahli diantaranya menurut Tahmit, yang menjelaskan bahwa Kepala Desa adalah pemimpin dari desa di Indonesia, Kepala Desa merupakan pimpinan dari pemerintah desa, masa jabatan Kepala Desa adalah 6 tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Sedangkan Kepala Desa menurut Talizidhuhu Ndraha merupakan pemimpin di desa, semua urusan tentang kemakmuran, kesejahteraan masyarakat pembangunan dan lain-lain merupakan kewajiban dari kepala desa sebagai pemimpin formal yang ditunjuk oleh pemerintah.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa adalah seseorang yang bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa,

melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa.

2.2.2 Tugas Dan Wewenang Kepala Desa

Pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Selain tugas, kepala desa juga mempunyai kewenangan yang diatur dalam Pasal 26 ayat (2) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2014, yaitu sebagai berikut:

- a. Memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa
- b. Mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa
- c. Memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa
- d. Menetapkan Peraturan Desa
- e. Menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa
- f. Membina kehidupan masyarakat Desa
- g. Membina Desa ketenteraman dan ketertiban masyarakat
- h. Membina dan meningkatkan perekonomian Desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat Desa
- i. Mengembangkan sumber pendapatan Desa
- j. Mengusulkan dan menerima masyarakat Desa
- k. Mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat Desa

- l. Memanfaatkan teknologi tepat guna
- m. Mengoordinasikan Pembangunan Desa secara partisipatif
- n. Mewakili Desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan
- o. Melaksanakan wewenang lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 26 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, maka dapat diketahui bahwa kepala desa dalam menjalankan tugas mempunyai banyak kewenangan. Dalam penelitian ini difokuskan pada kewenangan kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa.

2.3 Pengembangan Organisasi

2.3.1 Pengertian Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi (organizational development-OD) adalah aplikasi teknik-teknik ilmu perilaku untuk memperbaiki kesehatan dan efektivitas organisasi melalui kemampuannya mengakomodasi perubahan lingkungan, memperbaiki kekompakan internal, dan meningkatkan kapabilitas pemecahan masalah. Pengembangan organisasi memperbaiki hubungan kerja antar karyawan (Steers, 2016). (Yulianti & Meutia, 2020) Definisi pengembangan organisasi lainnya menurut beberapa ahli diantaranya:

a. Warren G. Bennis

Pengembangan organisasi adalah suatu jawaban terhadap perubahan, suatu strategi pendidikan yang kompleks yang diharapkan untuk merubah kepercayaan, sikap, nilai, dan susunan organisasi sehingga organisasi dapat lebih baik dalam menyesuaikan dengan teknologi, pasar, dan tantangan yang baru serta perputaran yang cepat dari perubahan itu sendiri.

b. Richard Beckhard

Pengembangan organisasi adalah suatu usaha (1) berencana (2) meliputi organisasi keseluruhan, dan (3) diurus dari atas, untuk (4) meningkatkan efektifitas dan kesehatan organisasi melalui (5) pendekatan berencana dalam proses organisasi, dengan memakai pengetahuan ilmu perilaku.

c. Wendell L. French & Cecil H. Bell, Jr

Pengembangan organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu yang direncanakan, proses yang sistematis yang menerapkan asas-asas dan praktik ilmu perilaku yang dikenalkan dalam kegiatan organisasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan penyempurnaan organisasi secara efektif, wewenang organisasi yang lebih besar serta efektivitas organisasi yang lebih besa.

Menurut (Yulianti & Meutia, 2020) Pengembangan organisasi (selanjutnya disebut PO) didefinisikan beragam oleh praktisi dan ahli teori, salah satunya, karena kompleksitasnya. Pada dasarnya, pengembangan organisasi adalah upaya terencana yang dilakukan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan/atau memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran strategisnya. Konsep

ini secara resmi muncul pada 1950 an (meskipun beberapa teori mundur ke tahun 1920) dan umumnya merujuk kepada psikolog Kurt Lewin. Pengembangan organisasi mencakup teori dan praktik dari perubahan terencana dan sistemik pada sikap, keyakinan, dan perilaku pegawai melalui program pelatihan jangka panjang. PO sering kali digambarkan sebagai “berorientasi pada tindakan”.

2.3.2 Kegunaan Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi mengukur prestasi suatu organisasi dari segi efisiensi, efektifitas dan kesehatan (Yulianti & Meutia, 2020):

- a. Efisien dapat diukur dengan perbandingan antara masukan dan keluaran, yang mengacu pada konsep Minimaks (Masukan minimum dan keluaran maksimum).
- b. Efektifitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuannya artinya kesejahteraan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.
- c. Kesehatan organisasi adalah suatu fungsi dari sifat dan mutu hubungan antara para individu dan organisasi yaitu hubungan yang dinamis dan adaptabilitas.

2.3.3 Tujuan Pengembangan Organisasi

Menurut (Yulianti & Meutia, 2020) Tujuan pengembangan organisasi adalah untuk meningkatkan prestasi dan keefektifan kerja keseluruhan dari seluruh kelompok, departemen dan organisasi serta menciptakan kesehatan organisasi; memudahkan pemecahan masalah dalam pekerjaan dan meningkatkan

mutu keputusan; mengadakan perubahan-perubahan yang efektif; dan meningkatkan keterlibatan dengan tujuan organisasi. Faktor Penyebab Organisasi Harus Berkembang yaitu:

a. Faktor Eksternal (Faktor Lingkungan)

Dalam kenyatannya ada banyak faktor eksternal yang sangat memengaruhi pengembangan organisasi, dengan organisasi mempunyai sedikit kemampuan untuk mengendalikan faktor-faktor tersebut. Organisasi bergantung dan harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal bila ingin kelangsungan hidupnya terjaga. Sumber daya fisik, keuangan, dan manusia didapatkan dari luar, begitu juga para klien dan langganan bagi barang-barang dan jasa organisasi. Oleh karena itu, segala sesuatu yang tercakup dalam atau merubah lingkungan dapat mempengaruhi organisasi dan menyebabkan tekanan pengembangan. Pengembangan organisasi terjadi karena adanya perubahan-perubahan dalam berbagai variabel eksternal, seperti sistem politik, ekonomi, teknologi, pasar dan nilai-nilai. Beberapa tipe khusus faktor eksternal penyebab pengembangan dapat dijabarkan sebagai berikut: kenaikan biaya dan kelangkaan berbagai sumber daya alam, keamanan karyawan dan peraturan-peraturan anti polusi, boikot pelanggan, tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan pasar tenaga kerja, tingkat bunga yang tinggi adalah beberapa contoh faktor-faktor lingkungan yang mengembangkan kehidupan orang baik sebagai karyawan maupun langganan dalam tahun-tahun terakhir ini. Berbagai faktor eksternal dari kemajuan teknologi sampai kegiatan-kegiatan persaingan

dan perubahan pola kehidupan, dapat menekan organisasi untuk mengubah tujuan, struktur, dan metode operasinya.

b. Faktor Internal

Faktor-faktor untuk berkembang bisa juga datang dari organisasi. Kekuatan-kekuatan perubahan internal ini merupakan hasil dari faktor-faktor seperti tujuan, strategi, kebijakan manajerial dan teknologi baru, serta sikap dan perilaku karyawan. Sebagai contoh, keputusan manajer puncak untuk mengganti tujuan dari pertumbuhan jangka panjang menjadi pencapaian laba jangka pendek akan memengaruhi pencapaian tujuan untuk banyak departemen dan bahkan mungkin memerlukan pengembangan. Pengenalan peralatan otomatis atau bahkan sekarang robot-robot untuk melaksanakan pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh manusia akan menyebabkan perkembangan-perkembangan dalam layout dan pekerjaan rutin, program-program latihan dan insentif, kebijaksanaan dan prosedur personalia. Sikap dan ketidakpuasan karyawan seperti ditunjukkan dalam tingkat perputaran atau pemogokan, dapat menyebabkan berbagai pengembangan dalam kebijakan dan praktik manajemen.

Faktor-faktor eksternal dan internal penyebab pengembangan adalah sering saling berhubungan. Hubungan ini terutama merupakan hasil pengembangan dalam nilai-nilai dan sikap-sikap yang memengaruhi orang dalam sistem. Orang-orang dengan berbagai sikap baru memasuki organisasi dan menyebabkan pengembangan dari dalam. Sebagai contoh, banyak pengembangan-

pengembangan seperti program-program perluasan kerja dan kecenderungan menuju partisipasi bawahan yang lebih besar dalam pembuatan keputusan, kesamaan perlakuan terhadap tenaga kerja wanita, keamanan kerja, kesempatan jabatan yang sama dan perhatian terhadap polusi menunjukkan tanggapan-tanggapan pada perubahan-perubahan sikap orang-orang terhadap wewenang dan penghargaan akan kepuasan kerja (Handoko, 2009).

2.3.4 Proses Pengembangan Organisasi

Menurut (Yulianti & Meutia, 2020) Mengatakan ada beberapa proses dalam pengembangan yang harus di mengerti yaitu:

1) Diagnosis organisasi

Adalah proses memahami cara organisasi saat ini berfungsi dan menyediakan informasi yang diperlukan untuk merancang intervensi perubahan. Hal ini melibatkan pengumpulan informasi, menganalisis data-data, dan menarik kesimpulan untuk perubahan potensial dan perbaikan. Misalnya setelah bagian eksekutif menghubungi ahli OD (konsultan) untuk mendiskusikan situasi di perusahaan kedua belah pihak kemudian menyepakati perlunya diagnosis. Konsultan kemudian mengumpulkan informasi dari beberapa unit organisasi dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Lalu data dianalisis dan di persiapkan untuk umpan balik.

2) Pengembangan strategi perubahan

Tahap ini adalah tahap dimana suatu organisasi menerima adanya umpan balik yang didapatkan dan mempermudah suatu organisasi tersebut untuk

berkembang. Misalnya setelah data dianalisis dan kemudian dipersiapkan untuk umpan balik, bagian eksekutif memerintahkan manager lain untuk membuat sebuah pertemuan dengan ahli OD. Saat pertemuan, setelah beberapa komentar pendahuluan, konsultan menyajikan temuan antara lain hubungan antara departemen, tujuan perusahaan, dan hubungan dengan pelanggan. Kelompok ini kemudian membuat urutan peringkat dari masalah yang penting. Dengan bimbingan konsultan, kelompok ini membahas kesulitan, mengidentifikasi penyebab, dan mencari solusi yang memungkinkan.

3) Intervensi

Keadaan dimana suatu organisasi membutuhkan bantuan dari seseorang atau kelompok yang lain. Misalnya ketika bagian eksekutif memerintahkan manager lain untuk membuat sebuah pertemuan dengan ahli OD, maka hal ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut membutuhkan campur tangan OD. Peran konsultan (OD) adalah sebagai seorang pelatih yang memfasilitasi proses OD. Pemberian penjelasan singkat dan latihan pada pengambilan keputusan, membangun tim, dan pemecahan masalah yang terintegrasi dalam proses OD. Pada waktu tertentu, dibentuk suatu kelompok untuk menangani isu-isu spesifik. Penekanannya adalah pada keterbukaan dan objektivitas. Pertemuan berakhir dengan kesepakatan mengenai strategi perubahan.

4) Pengukuran dan penilaian

Pengukuran dan penilaian ini sama halnya dengan kegiatan evaluasi dari mulai adanya permasalahan kemudian berlanjut hingga campur tangan dan kemudian pengukuran dan penilaian. Titik tolak untuk mulai menyelenggarakan

suatu program perubahan adalah memahami tentang strategi perubahan dengan perkataan lain perlu pengenalan yang tepat tentang proses pengembangan organisasi sebagai instrumen yang handal dalam memikirkan, merencanakan, dan mewujudkan perubahan. Secara konseptual, strategi perubahan organisasi menggunakan jasa konsultan. Pengembangan Organisasi meliputi empat hal pokok, yaitu:

- Pertama, proses konsultasi

Yang mana konsultan jasa-jasanya digunakan memegang teguh dua prinsip dalam melakukan kegiatannya yaitu cara bekerja yang efisien dan semangat kerja yang tinggi. Konsultan yang dipekerjakan oleh organisasi diharapkan mampu memainkan peranannya dengan tingkat keterampilan yang tinggi karena ia akan terlibat dalam membantu kliennya mengenali berbagai proses dimana berbagai kelompok dalam organisasi bergerak kesemuanya dikaitkan dengan peningkatan kemampuan klien untuk mengidentifikasi masalah dan menemukan jalan keluarnya. Kemahiran yang dimaksud harus digunakan dengan pendekatan “Taylor-Made” bukan pendekatan “konfeksi” atau dengan menggunakan “kunci wasiat” seolah-olah satu strategi tertentu cocok digunakan untuk memecahkan semua permasalahan yang dihadapi oleh berbagai organisasi.

- Kedua, pengenalan dan penggunaan strategi Pengembangan Organisasi.

Kegiatan Pengembangan organisasi harus didasarkan pada pendekatan yang Taylor-Made. Pernyataan tersebut berarti bahwa tergantung pada jenis permasalahan yang dihadapi oleh klien, strategi yang digunakan dapat

menyangkut struktur organisasi, dapat bersifat teknis dan mungkin pula bersifat keperilakuan.

- Ketiga, melakukan suatu dalam bentuk intervensi tertentu.

Konsultan melibatkan diri pada proses perubahan bagi organisasi kliennya dengan mengusulkan kepada klien penggunaan teknik-teknik tertentu, baik dalam rangka menghilangkan atau mengurangi kecenderungan para anggota organisasi menolak perubahan dengan berbagai alasan dan argumentasi maupun dalam upaya menjamin bahwa perubahan yang disarankan benar-benar mencapai sasaran dalam arti peningkatan kinerja organisasi menghadapi tantangan sekarang dan memberikan respon yang tepat kepada tuntutan lingkungan.

- Keempat, keadaan yang didambakan.

Telah dimaklumi bahwa kegiatan Pengembangan Organisasi diselenggarakan karena dirasakan adanya ketidakseimbangan dalam kehidupan organisasi antara kondisi sekarang dengan kondisi ideal yang didambakan. Berarti bahwa kegiatan PO yang berhasil adalah kegiatan yang mampu menghilangkan kondisi ketidakseimbangan tersebut, pada mulanya dengan bantuan konsultan, akan tetapi akhirnya terlihat pada kemampuan manajemen dan para anggota organisasi untuk mengambil langkah-langkah dalam penggunaan teknik-teknik tertentu tanpa kehadiran seorang konsultan dari luar.

2.3.5 Intervensi Pengembangan Organisasi

Menurut (Arif, 2019) intervensi pengembangan organisasi adalah serangkaian kegiatan terstruktur yang di dalamnya terdapat unit - unit organisasi terpilih (kelompok atau sasaran individu) melakukan tugas yang secara langsung atau tidak langsung sasaran tugas dihubungkan dengan perbaikan organisasi.

- a. Suatu intervensi dikatakan efektif apabila terdapat informasi yang benar dan bermanfaat, kebebasan memilih dan keterikatan di dalam,
- b. Informasi yang benar adalah informasi yang nyata terjadi dalam organisasi.
- c. Kebebasan memilih mempunyai kewenangan membuat keputusan terletak di tangan klien. Dan keterkaitan di dalam adalah bahwa klien mempunyai tanggung jawab untuk tetap terikat pada pelaksanaan dari rencana atau keputusan yang telah dibuat.

Penggunaan perantara atau konsultan berupa seorang individu atau suatu kelompok yang mempunyai tanggung jawab untuk mengubah pola perilaku seseorang atau sistem yang telah ada. Seorang konsultan akan menyelidiki kelakuan sehari-hari, memberika informasi, membantu manajemen dalam perubahan yang telah disetujui, membantu anggota-anggota organisasi untuk dapat berdiri sendiri dalam memecahkan masalah.

2.3.6 Konsep Pengembangan Organisasi

Beberapa teknik atau strategi yang dapat dipergunakan untuk mengadakan perubahan dalam pengembangan organisasi (Yulianti & Meutia, 2020) :

a. Survey Feedback

Suatu teknik pengembangan organisasi dimana kuisisioner dan interview digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang masalah yang terkait dengan organisasi. Informasi ini dibagikan kepada pekerja, kemudian digunakan sebagai dasar untuk melakukan perubahan organisasional.

b. Sensitivity Training

Training dilakukan untuk mengembangkan wawasan personal. Sensitivity training merupakan teknik pengembangan organisasi yang melakukan peningkatan pemahaman pekerja atas perilaku yang mereka sendiri dan dampaknya terhadap orang lain.

c. Team Building

Merupakan suatu teknik dimana pekerja mendiskusikan persoalan yang berhubungan dengan kinerja kelompok kerja mereka. Atas dasar diskusi ini, masalah spesifik diidentifikasi, ditemukan dan direncanakan untuk memecahkan dan diimplementasikan.

d. Management by Objective

Merupakan suatu teknik dimana manajer dan bawahannya bekerja bersama menetapkan, kemudian mencapai tujuan organisasional. Langkah yang ditempuh adalah dengan pertama, mengembangkan rencana tindakan, dimana manajer dan bawahan bekerja bersama menetapkan tujuan yang

spesifik dan dapat diukur. Kedua, mengimplementasikan rencana, dimana progres pencapaian tujuan secara hati-hati dimonitori dan membuat koreksi yang diperlukan. Ketiga, mengevaluasi hasil, dimana dilihat apakah tujuan telah dicapai

2.4 Karang Taruna

2.4.1 Pengertian Karang Taruna

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 itu sendiri khususnya generasi muda yang ada di suatu wilayah desa, kelurahan atau komunitas sosial yang sederajat, terutama bergerak pada bidang–bidang kesejahteraan sosial (Riyadi, 2016).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 77 Tahun 2010 tentang Pedoman Dasar Karang Taruna, Karang Taruna merupakan salah satu organisasi sosial kemasyarakatan yang diakui keberadaannya dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial sebagaimana tercantum dalam Pasal 38 ayat (2) huruf d, Bab VII tentang Peran Masyarakat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial. Dengan perkembangan Karang Taruna yang semakin berperan di dalam masyarakat dan untuk lebih meningkatkan efektivitas kegiatannya, perlu dilakukan penyempurnaan terhadap Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 83/HUK/2005 tentang Pedoman Dasar Karang Taruna.

Sedangkan menurut (Riyadi, 2016), 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.

Maka dapat disimpulkan bahwa Karang Taruna adalah organisasi sosial kemasyarakatan sebagai wadah dan sarana pengembangan setiap anggota masyarakat yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama generasi muda di wilayah desa/ kelurahan atau komunitas adat sederajat terutama bergerak di bidang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial.

2.4.2 Tujuan Karang Taruna

Ada beberapa tujuan yang ada di dalam organisasi karang taruna.

- a. Terwujudnya pertumbuhan dan perkembangan kesadaran dan 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 dan 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 warga Karang Taruna untuk mampu menjalin toleransi dan menjadi perekat persatuan dalam keberagaman kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

- e. Terjalannya kerjasama antara generasi muda warga Karang Taruna dalam rangka mewujudkan taraf kesejahteraan sosial bagi masyarakat.
- f. Terwujudnya kesejahteraan Sosial yang semakin meningkat bagi generasi muda di desa/kelurahan atau komunitas adat sederajat yang memungkinkan pelaksanaan fungsi sosialnya sebagai manusia pembangunan yang mampu mengatasi masalah kesejahteraan sosial dilingkungannya.
- g. Terwujudnya pembangunan kesejahteraan sosial generasi muda di desa/kelurahan atau komunitas adat sederajat yang dilaksanakan secara komprehensif, terpadu dan terarah serta berkesinambungan oleh Karang Taruna bersama pemerintah dan komponen masyarakat lainnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Pancasila Karang Taruna dibentuk dengan tujuan untuk (1) mewujudkan pertumbuhan, perkembangan kesadaran, tanggung jawab sosial, kesejahteraan dan pembangunan kesejahteraan sosial generasi muda; (2) membentuk jiwa dan semangat kejuangan generasi muda; dan (3) menumbuhkan potensi, kemampuan dan motivasi serta terjalinnya kerjasama antar generasi pemuda.

2.4.3 Kegiatan karang taruna

Kegiatan-kegiatan Karang Taruna terkait dalam sasaran program dari Karang Taruna itu sendiri. Kegiatan Karang Taruna di golongkan dalam berbagai bidang, antara lain:

Menurut (Riyadi, 2016) kegiatan Karang Taruna di bidang:

1). Bidang Seni dan Keolahragaan

Bidang seni dan keolahragaan ini membantu menumbuhkan minat generasi muda agar meningkatkan kegiatan-kegiatannya menjadi kegiatan kelompok yang terus menerus, teratur, dan berkesinambungan. Sehingga mengembangkan struktur dan fungsi kepribadian, bakat dan potensi serta kemampuan generasi muda. Kegiatan-kegiatan ini khususnya menyangkut aspek- aspek biologis dan intelek serta aspek sosial dan budaya tanpa meninggalkan aspek religius dan ideologinya. Kegiatan ini dapat berwujud kegiatan sepak bola, bola volly, seni lukis, seni drama dan sebagainya.

2). Bidang Keagamaan

Membantu Karang Taruna dalam aspek pembinaan mental spiritual anggota, sehingga memiliki keimanan dan ketaqwaan yang tinggi. Kegiatannya dapat berwujud ceramah agama, pengajian, kebaktian atau hal-hal lain yang berkenaan dengan keagamaan.

3). Bidang Pendidikan, Latihan dan Pengembangan

Membantu menumbuhkan keterampilan generasi muda dalam wujud latihan kerja mandiri, membantu menciptakan kader pemuda yang memiliki kepribadian, bakat, dan jiwa kepemimpinan. Wujud kegiatan dapat berupa latihan dasar kepemimpinan bagi anggota Karang Taruna.

4). Bidang Kesejahteraan Sosial

Membantu generasi muda agar peka terhadap lingkungan masyarakat sekitar, sehingga memiliki jiwa sosial yang tinggi. Wujud kegiatan dapat berupa bhakti sosial dan lain sebagainya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif sehingga jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif dan akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Artinya data yang dianalisis didalamnya berbentuk deskriptif serta tidak berupa angka-angka seperti halnya pada penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dipilih karena pendekatan ini di rasa sesuai apabila digunakan untuk mendeskripsikan secara jelas dan terperinci serta memperoleh data yang mendalam tentang fungsi koordinasi kepala desa dalam pengembangan organisasi karang taruna desa pulau tagor.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2017).

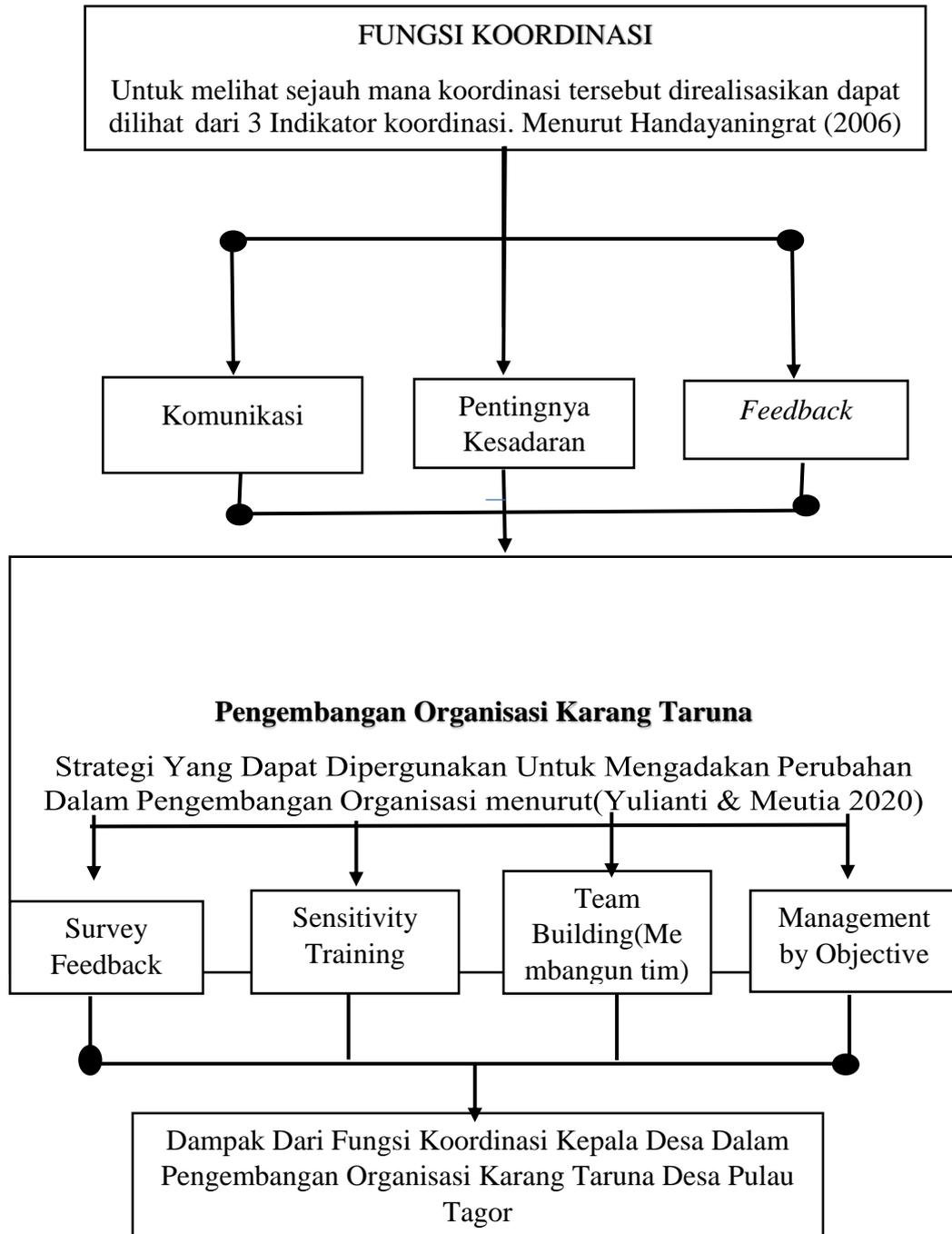
Sedangkan Menurut (Moelong, 2012) penelitian kualitatif memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan, dan perilaku individu atau sekelompok orang. Pendekatan ini diarahkan kepada

latar belakang induvidu kualistik menggunakan metode deskriptif sehingga dapat memberikan gambaran mengenai realita yang sebenarnya.

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep peneliti adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Konsep dalam hal ini adalah suatu abstraksi atau gambaran yang dibangun dengan menggeneralisasikan suatu pengertian. Agar konsep tersebut dapat diamati dan diukur, maka konsep tersebut harus dijabarkan terlebih dahulu menjadi variabel-variabel.

Gambar 3.1.
Kerangka Konsep Fungsi Koordinasi Dalam Pengembangan
Organisasi Karang Taruna



3.3 Definisi Konsep

Definisi konsep memiliki tujuan untuk merumuskan sejumlah pengertian yang digunakan secara mendasar dan menyamakan persepsi tentang apa yang diteliti serta menghindari salah pengertian yang dapat mengabulkan tujuan penelitian. Adapun konsep pemikiran yang digunakan peneliti dalam mempersempit perhatian yang akan diteliti adalah :

1. Fungsi koordinasi merupakan suatu kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh beberapa pihak, yang didalamnya telah ditata berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana mestinya, dalam rangka pengembangan organisasi karang taruna desa pulau tagor.
2. Komunikasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan antara dua orang atau lebih, atau pembicaraan dua arah.
3. Kesadaran adalah pengetahuan pemahaman seseorang yang merespon situasi dilingkungan sekitar.
4. Feedback adalah umpan balik atau sebuah tanggapan atau respon dari seseorang kepada orang lain atas tindakannya dalam suatu hal.
5. Pengembangan organisasi adalah upaya terencana yang dilakukan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas atau memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran strategisnya sehingga lebih maju.
6. Karang taruna adalah organisasi kepemudaan yang dibentuk oleh pemuda desa, dalam rangka mengoptimalkan pergerakan serta mengembangkan pemuda yang ada di desa pulau tagor.

7. Survey feedback adalah umpan balik dari survei yang dilakukan organisasi dimana kuisisioner dan interview digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang masalah yang terkait dengan organisasi.
8. Sensitivity training adalah latihan kepekaan pengurus organisasi yang melakukan peningkatan pemahaman pekerja atas perilaku mereka sendiri dan dampaknya terhadap orang lain.
9. Team building adalah pembentukan tim pekerja dalam rangka mendiskusikan persoalan yang berhubungan dengan kinerja kelompok kerja mereka.
10. Management by Objective adalah proses dalam mengatur kerja sama kemudian mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3.4 Kategorisasi Penelitian

Kategorisasi menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung untuk analisis dari variabel tersebut.

Kategorisasi penelitian ini adalah :

Fungsi Koordinasi

1. Adanya Komunikasi, pimpinan desa harus berkomunikasi dengan pengurus karang taruna untuk mengupayakan keterbukaan satu dengan yang lain.

2. Adanya Kesadaran, sikap yang harus tertanam dalam masing-masing pengurus.
3. Adanya Feedback, Feedback harus dilakukan pengurus karang taruna dengan pemerintah desa.

Pengembangan organisasi karang taruna

1. Adanya survey feedback, dimana organisasi harus mengevaluasi hasil keseluruhan dan mengusulkan perbaikan dari permasalahan yang didapat.
2. Adanya sensitivity training, setiap pengurus organisasi harus saling memahami dan meningkatkan pemahaman pengurus organisasi atas perilaku mereka.
3. Adanya team building, pengurus organisasi harus ada membangun tim diskusi, guna membahas persoalan yang berhubungan dengan kinerja kepengurusan organisasi.
4. Adanya Management by Objective, harus adanya tujuan yang jelas dan terkontrol.

3.5 Narasumber

Untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan, maka peneliti membutuhkan narasumber sebagai orang yang akan memberikan informasi yang dibutuhkan, serta menjalin kerja sama dengan peneliti. Adapun narasumber dalam penelitian ini, yaitu :

1. Dua orang dari Pemerinah Desa
 - a. Kepala Desa Pulau Tagor : Kasianto
 - b. Sekertaris Desa Pulau Tagor : Tuti Setiawati S.Pd

2. Tiga orang pengurus Karang Taruna Desa Pulau Tagor
 - a. M.Angga Maulana S.Pd (Ketua Karang Taruna)
 - b. Azis Saputra S.p (Wakil Ketua Karang Taruna)
 - c. Aji Nanda Amrilah (Anggota Karang Taruna)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Nasution dalam (Sugiyono, 2018) menguraikan observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Sanafiah Faisal dalam (Sugiyono, 2018) mengklasifikasikan observasi menjadi observasi berpartisipasi (*participant observation*), observasi yang secara terang-terangan dan tersamar (*overt observation* dan *covert observation*), dan observasi yang tak berstruktur (*unstructured observation*). Selanjutnya Spradley membagi observasi berpartisipasi menjadi empat, yaitu *pasive participation*, *moderate participation*, *active participation*, dan *complete participation*.

a. Observasi Partisipatif

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak. Seperti telah dikemukakan bahwa observasi ini dapat digolongkan menjadi empat, yaitu

1) Partisipasi pasif (*passive participation*)

Jadi dalam hal ini peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

2) Partisipasi moderat (*moderate participation*)

Dalam observasi ini terdapat keseimbangan antara peneliti menjadi orang dalam dengan orang luar. Peneliti dalam mengumpulkan data ikut observasi partisipatif dalam beberapa kegiatan, tetapi tidak semuanya.

3) Partisipasi aktif (*active participation*)

Dalam observasi ini peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan oleh nara sumber, tetapi belum sepenuhnya lengkap.

4) Partisipasi lengkap (*complete participation*)

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti sudah terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber data.

b. Observasi terstruktur atau tersamar

Dalam hal ini, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.

c. Observasi tak berstruktur

Observasi tidak berstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati.

Dalam observasi, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data dan ikut merasakan suka dukanya. Pada penelitian ini, peneliti melakukan observasi pada fungsi koordinasi kepala desa dalam pengembangan organisasi karang taruna desa pulau tagor.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik

pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi (Sugiyono, 2018).

3. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), caritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian (Sugiyono, 2018).

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016) analisis data adalah proses penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori menjabarkan ke dalam unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Reduksi data

Reduksi data dilakukan dengan cara merangkum dan memfokuskan hal-hal yang terpenting tentang penelitian dengan mencari tema dan

pola hingga memberikan gambaran yang lebih jelas serta mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian data

Bermakna sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan.

3. Penarikan kesimpulan

Merupakan suatu menyimpulkan yang didukung dengan bukti-bukti dan temuan yang ditemukan peneliti di lapangan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kategorisasi, yaitu data yang diperoleh akan dipilih kedalam kategori-kategori yang ada, dari setiap kategori ini akan diambil kesimpulan dan setiap kesimpulan kategori dari sinilah mengambil kesimpulan secara utuh.

3.8 Waktu Penelitian dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Pulau Tagor Kecamatan Serba Jadi Kabupaten Serdang Bedagai dan juga dilingkungan Masyarakat Desa Pulau Tagor. Lokasi ini sangat mendukung dalam penelitian ini, dikarenakan terdapat sumber informasi, data yang lengkap mengenai Koordinasi mengenai Perkembangan Organisasi Karang Taruna, dengan waktu penelitian dimulai dari bulan Agustus 2022 s/d September 2022.

3.9 Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Desa Pulau Tagor

Desa Pulau Tagor berada di Kecamatan Serba Jadi, Kabupaten Serdang Bedagai. Desa Pulau Tagor menempati area seluas 617,73 Ha yang terdiri dari 7 dusun. Desa PULAU TAGOR memiliki ketinggian 800 m diatas permukaan air laut dan mempunyai batas – batas wilayah, Sebelah Utara berbatas dengan Desa Pulau Gambar, Sebelah Selatan berbatas dengan Desa Tambak Cekur dan Serba Jadi, Sebelah Timur berbatas dengan Sei Ular, Sebelah Barat berbatas dengan Desa Tambak Cekur. Jarak Desa Pulau Tagor dengan Ibu Kota Propinsi Sumatera Utara (Medan) berjarak \pm 60 Km, Ibu Kota Kabupaten Serdang Bedagai (Sei Rampah) berjarak \pm 45 Km, Ibu Kota Kecamatan berjarak \pm 4 Km.

2. Visi Misi Kantor Desa Pulau Tagor

Visi :”Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Dan Pelayanan Masyarakat Desa Yang Baik”

Misi :

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik, Ertos Kerja, dan Disiplin Agar Mampu Memberikan Pelayanan Yang Baik
2. Meningkatkan Kinerja Pembangunan Yang Bermanfaat Bagi Masyarakat
3. Meningkatkan dan Menjunjung Tinggi Nilai-Nilai Agama dan Keragaman Budaya

4. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Desa Demi Untuk Menunjang Reformasi Birokrasi Yang Baik
5. Melestarikan Lingkungan Yang Hijau dan Bersih.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang akan diuraikan dalam bab ini yaitu dengan menyajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di lapangan dengan menggunakan metode deskriptif dengan analisis data kualitatif, sehingga dalam penelitian ini diperoleh gambaran yang jelas mengenai fungsi koordinasi kepala desa dalam pengembangan organisasi karang taruna desa pulau tagor.

Untuk memperoleh data primer maka sumber aslinya berupa wawancara secara langsung kepada beberapa narasumber yang berada di kantor Desa Pulau Tagor. Selain itu untuk memperoleh data yang lengkap, maka dibutuhkan data sekunder dalam pengambilan data yang sudah ada dan tersedia dalam catatan dokumen yang dimiliki oleh kantor Desa Pulau Tagor. Selanjutnya hasil wawancara akan diuraikan dengan sistematis sesuai dengan sifat metode penelitian deskriptif dengan analisis data kualitatif.

4.2 Deskripsi narasumber

Dalam penelitian ini, peneliti dalam upaya memperoleh informasi menggunakan teknik wawancara atau dengan menanyai para informan guna menghasilkan informasi yang mampu menjawab permasalahan di dalam penelitian ini.

Pada tahap ini peneliti dalam mengumpulkan data ia melakukan wawancara dan diskusi mengenai fungsi koordinasi kepala desa dalam pengembangan organisasi desa pulau tagor, kepada beberapa pihak yang menekuni bidang tersebut seperti pada tabel dibawah ini :

a. Narasumber berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Keadaan Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi
1.	Laki-Laki	4
2.	Perempuan	1
Jumlah		5

Sumber : Hasil Penelitian 2022 di lingkungan Desa Pulau Tagor

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa narasumber berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dari pada jenis kelamin perempuan, dengan jumlah narasumber laki-laki sebanyak 4 orang sedangkan narasumber berasal dari jenis kelamin perempuan ada 1 orang.

b. Narasumber berdasarkan usia

Narasumber berdasarkan usia diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu: narasumber dengan usia 25-40 tahun dan 41-55 tahun. Pada tabel 4.3 akan disajikan persentase narasumber berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2

Persentase Narasumber Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi
1.	25-40	3
2.	41-55	2
Jumlah		5

Sumber Hasil Penelitian di lingkungan Desa Pulau Tagor

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa narasumber dengan usia 25-40 adalah sebanyak 3 orang. Sedangkan narasumber dengan usia 41-55 sebanyak 2 orang.

c. Narasumber Berdasarkan Lama Bekerja di Kantor Desa Pulau Tagor

Narasumber berdasarkan lama bekerja di kantor Desa Pulau Tagor dapat diklasifikasikan menjadi 1 bagian, yaitu 1-5 tahun lama bekerja. Pada tabel 4.3 berikut akan disajikan persentase narasumber berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.3

**Persentase Narasumber Berdasarkan Lama Bekerja Di
Kantor Desa Pulau Tagor**

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	1-5 Tahun	2	100%
	Jumlah	2	100

Sumber Hasil Penelitian 2022 di kantor Desa Pulau Tagor

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa narasumber yang bekerja di kantor Desa Pulau Tagor sebanyak 2 orang, dengan jumlah narasumber laki-laki ada 1 orang sedangkan perempuan ada 1 orang dengan masa jabatan kurang dari 5 tahun dengan usia para aparatur pemerintah Desa yang relatif masih muda atau diusia produktif dalam bekerja.

**e. Narasumber Berdasarkan Lama Menjabat Kepengurusan
Organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor**

Narasumber berdasarkan lama menjabat dalam organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor dapat diklasifikasikan menjadi 1 bagian, yaitu 1-5 tahun lama masa baktinya. Pada tabel 4.4 berikut akan disajikan persentase narasumber berdasarkan lama menjabat.

Tabel 4.4
Persentase Narasumber Berdasarkan Lama Menjabat Di
Organisasi Karang Taruna Desa

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	1-5 Tahun	3	100%
Jumlah		3	100

Sumber Hasil Penelitian 2022 di lingkungan Desa Pulau Tagor

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa narasumber yang manjadi pengurus harian organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor sebanyak 3 orang dan 3 orang tersebut adalah laki-laki dengan usia yang relatif masih muda atau diusia produktif untuk menjadi pengurus.

4.3 Deskripsi Hasil Wawancara Berdasarkan Kategorisasi

4.3.1 Fungsi Koordinasi

a. Adanya Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Kasianto selaku Kepala Desa Pulau Tagor mengatakan bahwa: komunikasi yang terjadi mempunyai kecenderungan lebih mengutamakan percakapan antara dua orang yang terarah disertai kebutuhan mengenai hal-hal yang menyangkut antara kepentingan desa dan organisasi yang berada di desa dapat berjalan lancar. Dan

sudah seharusnya komunikasi itu ada dan sangat penting dalam penyampaian pesan dari sumber yang satu kepada sumber yang lainya.

Menurut bapak kasianto bawasanya kepengurusan karang taruna jarang melakukan komunikasi tentang bagaimana perkembangan karang taruna desa kita ini, padahal komunikasi itu penting untuk koordinasi dalam hal apapun, kalau mengenai program kerja mereka pernah melakukan komunikasi kepada saya, namun yang disampaikan mereka hanya sebatas kendala kegiatan saja padahal yang kami harapkan hasil dari kegiatan itu apa untuk pemuda pemudi yang ada didesa. Disatu sisi juga saya rasa kurangnya komunikasi yang ada di antara pengurus karang taruna dan juga perangkat desa ini dikarenakan waktu yang selalu bertabrakan, karnakan saya juga tau sibuknya perangkat desa seperti apa, dan juga pengurus karang taruna juga bukan orang yang menganggur, mereka semua memiliki kegiatan masing-masing pula.

Menurut Tuti Setiawati S.Pd selaku sekertaris Desa Pulau Tagor mengatakan bahwa : komunikasi adalah jalanya suatu kegiatan tidak lepas karna diadakanya komunikasi antara si A dengan si B atau lebih dari dua orang, komunikasi yang baik terjadi di saat kegiatan yang akan dilakukan mendekati waktu wajibnya. Maka siapapun sangat membutuhkan komunikasi, komunikasi juga cerminan keilmuan yang dimiliki seseorang, kalau untuk pemimpin instansi, komunikasi yang baik adalah komunikasi yang baku namun tidak menekan lawan bicaranya, sehingga lawan bicara dapat menjelaskan tanpa keraguan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bapak Kepala Desa dan ibu Sekertaris Desa mempunyai sikap yang cukup baik dalam melihat komunikasi yang terjadi di Desa Pulau Tagor. Komunikasi yang baik menurut mereka adalah komunikasi yang dilakukan dua arah, dimana dua arah tersebut ditujukan kepada pihak perangkat Desa dan juga pengurus karang taruna Desa Pulau Tagor. Disamping itu keduanya juga sepakat bawasanya komunikasi itu penting dalam koordinasi.

b. Adanya Kesadaran

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Kasianto selaku kepala Desa di Desa Plau Tagor mengatakan bahwa: adanya kesadaran mengenai pentingnya koordinasi di dalam organisasi sudah pasti penting, bagaimana juga koordinasi adalah pengaruh berjalanya suatu kerja yang dilakukan organisasi agar berjalan dengan mulus. Bapak kasianto juga menyampaikan kepada penulis bawasanya perangkat desa dan juga pengurus organisasi karang taruna ini kesadaran betapa pentingnya koordinasi juga tidak terlalu baik, tidak semuanya, tetapi ada beberapa yang tidak sadar walaupun sudah diberikan teguran untuk memperbaikinya. Bapak kasianto juga menyebutkan bahwa langkah-langkah yang dilakukan dalam rangka menyadarkan pengurus atau pun perangkat kerja bawasanya kesadaran koordinasi itu sangat penting yaitu, pertama memberikan pengarahan mengenai kesadaran koordinasi, komunikasi yang baik dijalin kembali, dan juga memberikan motivasi guna meningkatkan emosional kesadaran pentingnya koordinasi ini dijalin.

Menurut Ibu Tuti Setiawati S.Pd selaku sekretaris Desa menyatakan adanya kesadaran pentingnya koordinasi antara pemimpin dengan bawahan ataupun pemimpin dengan pemimpin lainya juga memang benar sangat penting,menimbang jika tidak ada kesadaran koordinasi ini maka organisasi akan tidak tahu harus melakukan apa. Saya selaku pelaku perangkat juga bingung gimana menjalankan birokrasi yang baik jika koordinasi tidak dilakukan.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa adanya kesadaran pentingnya koordinasi ini sangat penting berada di antara organisasi apapun. Bapak kepala Desa juga menyampaikan beberapa langkah yang telah dilakukan dalam upaya menyadarkan setiap pengurus serta perangkat untuk mengerti bawasanya koordinasi itu penting untuk keberlangsungan jalanya sebuah organisasi.

c. Adanya Feedback

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Kasianto selaku kepala Desa di Desa Pulau Tagor mengatakan bahwa: Pelaku yang baik didalam organisasi adalah pelaku yang ketika diberikan pengarahan atau teguran dapat mengumpan balik melalui hasil yang baik pula dalam hal pelaksanaan program kerja yang sebelumnya di brifingkan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan yang diharapkan,inilah ujung dari kurangnya komnikasi dan kesadaran koordinasi,disinilah penyebab feedback yang diberikan Karang Taruna menurun. Padahal feedback ini juga teramat penting dalam koordinasi,bisa dibilang feedback ini hasil dari koordinasi yang dilakukan,serta hasil yang nampak untuk

dibanggakan kepada desa-desa tetangga bahwa inilah pemuda pemudi Desa Pulau Tagor yang disatukan melalui organisasi Karang Taruna Desa ini. Tetapi bukan berarti tidak ada feedback yang diberikan,ada beberapa contoh-contoh hasil yang disampaikan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor guna memberikan umpan balik kepada perangkat Desa atau Kepala Desa sendiri,misal mereka berhasil menjalankan beberapa program kerja yang dibuat mereka,yawalaupun tidak semua terlaksanakan,adapun contoh lainnya mereka selalu menanggapi setiap masukan yang diberikan,walaupun komunikasi dan brifing yang dilakukan tidak terlalu sering guna lebih memperbaiki kekurangan organisasi Karang Taruna ini.

Menurut Ibu Tuti Setiawati S.Pd,organisasi Karang Taruna tentunya harus memberikan respon balik ketika ada arahan yang diberikan kepala desa,dan Kepala Desa juga harus memberikan feedback juga kepada pengurus Karang Taruna,jadi terciptala perasaan saling membutuhkan satu dengan yang lain,dengan begitu yakinila koordinasi yang benar-benar baik akan tercipta. Karena bagaimana juga mau dari Karang Taruna ataupun Perangkat Desa harus saling terhubung.

.Melalui hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa feedback yang dilakukan guna memperkuat koordinasi telah di lakukan sedemikian rupa,hal ini dapat dilihat dari beberapa kegiatan yang berhasil dijalan. Feedback yang baik sudah pasti feedback yang terlihat perubahanya serta hasilnya dalam individu maupun organisasi ,hal itu berarti feedback yang dibutuhkan antara perangkat Desa dengan Karang Taruna ataupun sebaliknya telah terlaksanakan sebagaimana mestinya. Feedback seharusnya mudah di lakukan didalam koordinasi antara Kepala Desa dan pengurus Karang Taruna.

4.3.2 Pengembangan Organisasi Karang Taruna

a. Adanya Survy feedback

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Muhammad Angga Maulana S.Pd selaku ketua umum Organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor mengatakan bahwa: Survey feedback adalah salah satu cara untuk mengumpulkan informasi anggota serta kepengurusan organisasi karang taruna ini membutuhkan apa serta untuk melihat fenomena-fenomena yang terjadi dalam lingkungan sosial pemuda pemudi desa pulau tagor, sehingga dengan dilakukan survey feedback diharapkan mampu mengidentifikasi aspek-aspek apa yang paling lemah dan paling kuat di setiap individu pengurus ataupun di setiap bidang-bidang yang terdapat di dalam organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini. Peran saya sebagai pemimpin dari organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor di uji disini, karena saya pribadi di tuntutan untuk mengetahui setiap karakteristik dari setiap individu di organisasi ini, setelah saya mengetahui karakteristik pengurus organisasi ini, saya harus menyesuaikan cara bagaimana yang harus saya pakai untuk memberikan saran serta masukan. Koordinasi yang terjalin baik didalam organisasi saya rasa adalah cara yang paling tepat untuk mengatasi pengembangan organisasi yang melamban ini.

Menurut bapak azis saputra S.P selaku wakil ketua organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor mengatakan bahwa melakukan survey-survey di lapangan langsung adalah cara yang tepat untuk melihat masalah apa yang terjadi dan dampak dari masalah itu apa. Kami selaku pengurus organisasi karang taruna ini selalu memberikan peluang kebebasan kepada anggota pengurus oranisasi

karang taruna Desa Pulau Tagor,hal ini memang diminta langsung oleh anggota lainnya,bahwasanya mereka meminta kebebasan dalam memberikan ide-ide baru yang mereka anggap adalah ide yang baik walaupun ide tersebut berbeda dengan ide yang biasanya dilakukan. Survey feedback juga berpengaruh terhadap perubahan yang terjadi didalam organisasi,contohnya saja kami dapat mengetahui masalah-masalah yang timbul di dalam organisasi ini.

Sedangkan menurut bapak Aji Nanda Amrilah selaku pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor mengatakan bahwa solusi yang harus dilakukan untuk mengeahui masalah organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini sudah jelas dengan cara melakukan survey feedback. Sehingga ketika sumber masalah keterlambatan berkembangnya organisasi ini berkembang dapat di ketahui,dapat langsung di sebarakan kepada anggota pengurus lainnya agar dapat di selesaikan dengan cara yang cepat.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa masih ada cara yang benar-benar dianggap sangat perlu dilakukan dalam menyelesaikan masalah yang dapat membuat organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini berkembang.

b. Adanya Sensitivity Traning

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Muhammad Angga Maulana S.Pd selaku ketua umum Organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor mengatakan bahwa: di organisasi ini sangat penting adanya sensitivity traning, hal ini dikarenakan setiap pengurus diharuskan memiliki kepekaan dalam berorganisasi sehingga setiap pengurus memiliki pemikiran-pemikiran yang

membangun dalam mengupayakan mengembangkan organisasi. Saya selaku pimpinan di organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor mengupayakan hal-hal yang kiranya bisa meningkatkan kepekaan dikalangan pengurus organisasi ini, dengan cara memberikan mereka contoh langsung maupun tidak langsung, atau dengan cara memberikan mereka masukan-masukan yang sifatnya membangun sensitivitas dalam berorganisasi yang baik dan benar. Hal-hal yang saya maksud tadi saya lakukan dengan pendekatan individu dari setiap pengurus organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor. Namun kami selaku pimpinan di dalam Karang Taruna Desa Pulau Tagor harus mengupayakan perubahan yang baik. Karena pekerjaan itu tidak ada yang sempurna namun kami berprinsip bahwa pekerjaan itu harus dilakukan dengan baik agar hasilnya juga baik.

Menurut bapak Azis Saputra S.P selaku wakil ketua organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor menyatakan bahwa sensitivity training bisa dilakukan di lingkungan organisasi karena adanya indikator ketidak bergerakan suatu organisasi tertentu. Sensitivity training sangat cocok sekali di adakan di organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor dikarenakan pengurus di organisasi ini menurun semangat berorganisasinya, sehingga masing-masing pengurus seperti hilang pemahaman dalam berorganisasi yang baik, padahal yang kita tahu juga pemahaman berorganisasi ini sangat perlu diadakan dalam rangka menumbuhkan kembangkan dampak adanya organisasi Karang Taruna ini, dampak ini tidak hanya berlaku untuk pengurus organisasi saja, tapi berdampak juga untuk pemuda-pemudi yang ada di Desa Pulau Tagor maupun di Desa lainnya.

Selanjutnya wawancara dilakukan dengan bapak Aji Nanda Amrilah selaku pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor mengatakan bahwa sensitivity traning sangat berpengaruh besar terhadap pengurus yang lainnya, semangat membangun organisasi karang taruna ini perlahan mulai nampak dikarenakan adanya pendekatan ketua umum organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini. Semenjak priode kepengurusan karang taruna di Desa Pulau Tagor ini dibentuk, baru beberapa bulan inilah pengurus karang taruna Desa ini memiliki kepekaan dalam berorganisasi, dampaknya dilihat dari beberapa program kerja yang terlaksana, walaupun sebelumnya organisasi karang taruna di Desa Pulau Tagor ini kurang aktif dikarenakan kurangnya kemauan dalam berorganisasi.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa ketua dan wakil pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor sudah menjalankan tugasnya dengan baik, dimana mereka sudah membangun mental serta pandangan-pandangan setiap kepengurusan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor. Sebagai contoh nya yaitu anggota kepengurusan karang taruna yang sudah merasakan dampak dari dilakukanya sensitivity traning kepada anggota kepengurusan. Dengan begitu seluruh pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor akan merasa senang dan dihargai oleh pemimpinya. Hal ini akan menjadi kesan yang teramat baik terhadap kinerja pengurus karang taruna Desa Pulau Tagor.

c. Adanya Team Building

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Muhammad Angga Maulana S.Pd selaku ketua umum Organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor mengatakan bahwa: Untuk mengembangkan sebuah organisasi pada dasarnya bukanlah suatu perkara yang mudah, melakukan pengembangan pasti ada beberapa hal yang mengalami perubahan. Padahal tidak semua pengurus suka akan adanya perubahan, sehingga tidak jarang kita temukan munculnya reaksi emosional dari berbagai pihak di saat terjadinya perubahan. Contohnya di organisasi karang taruna di Desa Pulau Tagor ini, banyak juga pengurusnya yang tidak menyukai adanya perubahan-perubahan yang dilakukan di dalam organisasi ini. Hal ini tentu menjadi masalah baru yang terjadi di dalam organisasi, namun saya sempat memberlakukan team building ini demi untuk menciptakan rasa kerja sama yang kuat dan memiliki kompetisi di dalam organisasi. Team building ini juga untuk sekarang adalah cara yang tepat dalam menanggulangi masalah-masalah di luar atau juga didalam organisasi. Team building ini ternyata sangat berguna sekali untuk dapat membuat pengurus memiliki sebuah ikatan kerja, sehingga para pengurus memiliki rasa tanggung jawab untuk memecahkan suatu masalah adalah tanggung jawab utama sebagai pengurus organisasi.

Sedangkan menurut bapak azis saputra S.P selaku wakil ketua organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor menyatakan bahwa team building di organisasi karang taruna di Desa Pulau Tagor ini tidak hanya bidang-bidang kerja didalam organisasi, namun team building di organisasi ini seperti tim yang dibentuk guna untuk mencari tahu permasalahan utama mengenai kurang aktifnya anggota karang

taruna, kurangnya rasa peduli sesama anggota, dengan itu pimpinan karang taruna jadi mengetahui dan harus melakukan apa guna menyelesaikan permasalahan itu. Forum-forum diskusi yang mereka ciptakan juga menjadi salah satu power untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa konsep team building ini sangat berpengaruh terhadap organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini. Ketua umum karang taruna juga telah melakukan upaya-upaya yang sekiranya bisa mengembangkan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor agar anggota serta pengurus karang taruna lainnya bisa merasakan rasa saling melengkapi dan saling bekerja sama. Ketua umum karang taruna juga pengurus lain juga telah melakukan diskusi-diskusi yang baik demi mengembangkan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor.

d. Adanya Management By Objective

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Muhammad Angga Maulana S.Pd selaku ketua umum Organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor mengatakan bahwa: management by objective adalah pengambilan keputusan agar organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Didalam organisasi karang taruna ini sendiri telah diterapkan management by objective itu sendiri, sehingga organisasi ini memiliki sasaran yang terukur dengan batasan waktu yang telah di tentukan. Sasaran ini ditetapkan oleh saya selaku ketua organisasi dan juga anggota organisasi lainnya secara bersama-sama.

Sedangkan menurut bapak azis saputra S.P selaku wakil ketua organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor menyatakan bahwa management by objective ini penting dilakukan karena hal ini adalah landasan acuan suatu organisasi apapun untuk memiliki sasaran yang apabila sasaran tersebut dapat dicapai,dampaknya dapat mengembangkan organisasi khususnya organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini. Namun semua tidak semua berjalan lancar,karena di dalam organisasi banyak terdapat manusia sudah pasti banyak juga pemikirannya,banya juga sebagian anggota kepengurusan karang taruna ini yang memiliki pemikiran yang terlalu liar. Pemikiran liar ini berupa masukan-masukan yang tidak sesuai dengan tujuan awal organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor yang sudah ditetapkan,namun hal ini biasa didapatkan. Nasehat dan penegasan mengenai tujuan awal karang taruna desa ini dibentuk tentunya,karna keputusan sudah di ambil ketika awal mula pembentukan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor priode ini,dan tidak dapat di ganggu gugat karena keputusan itu adalah keputusan bersama yang telah di diskusikan awalnya.

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa management by objective telah diterapkan di organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor. Hal ini dilihat dari beberapa penanganan perbedaan pendapat dan masukan mengenai tujuan yang sudah ditetapkan dari awal,hal ini dapat ditangani dengan cara komunikasi yang baik serta arahan-arahan yang benar dari pengurus inti organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini. Dan ketua umum serta wakil ketua organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor selalu menerapkan sikap bijaksana dalam mengambil keputusan mengenai perbedaan pemikiran tersebut.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Analisis Hasil Wawancara

Pada bab ini, dari hasil penyajian yang akan dianalisis dengan tetap mengacu kepada hasil interpretasi data tersebut sesuai dengan fokus kajian dalam penelitian. Dari seluruh data yang disajikan secara menyeluruh yang diperoleh selama meneliti, baik dengan melakukan wawancara kepada narasumber penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin dijawab yakni tentang fungsi koordinasi Kepala Desa dalam pengembangan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan analisis berdasarkan wawancara yang penulis lakukan.

1. Fungsi Koordinasi

a. Adanya Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terjadi antara perangkat desa dengan pengurus karang taruna Desa Pulau Tagor sudah terjadi, namun komunikasi yang terjadi kurang harmonis. Menurut perangkat desa sendiri organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor lebih mementingkan perangkat desa hanya mengetahui kegiatan yang akan dijalankan, tanpa tahu hasil dari kegiatan itu apa dan bagaimana dilapangan. Padahal perangkat desa memiliki keinginan yang dimana komunikasi yang terjalin tidak hanya sebatas membahas program yang akan dijalankan, namun lebih ke arah komunikasi yang membangun kekeluargaan sehingga komunikasi ini berjalan dengan baik.

Dan juga dalam organisasi Pemerintahan Desa ini saling berkaitan dengan konsep pengembangan organisasi karang taruna. Dimana koordinasi yang dilakukan Kepala Desa kepada organisasi karang taruna dapat menciptakan diskusi-diskusi kecil apabila komunikasi yang dilakukan berjalan dengan baik. Dalam hal ini maka Kepala Desa harus mempunyai komunikasi yang baik terhadap setiap masyarakat lainya dan juga pengurus organisasi karang taruna Desa, guna terjalinnya kerja sama yang baik antara kepala desa dengan pengurus karang taruna Desa Pulau Tagor.

b. Adanya Kesadaran

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa memiliki pemahaman yang baik dalam hal kesadaran pentingnya koordinasi yaitu dengan melakukan teguran serta memberikan pengarahan mengenai pentingnya koordinasi serta memberikan motivasi untuk perangkat desa maupun pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor guna untuk lebih meningkatkan komunikasi yang baik, dengan begitu koordinasi akan berjalan dengan baik.

Kesadaran pentingnya koordinasi antar pemimpin instansi merupakan suatu hal yang tidak mudah dan cepat terjalin, hal itu terjadi dikarenakan kesadaran itu hadir dalam diri individu masing-masing. Namun hal ini harus dikesampingkan demi tercapainya koordinasi yang baik.

c. Adanya Feedback

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa bapak Kepala Desa mengharapkan feedback yang diberikan kepada organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor, ini dikarenakan Kepala Desa adalah pemimpin tertinggi di lingkup Desa. Kepala desa memiliki keinginan bahwa ketika diberikan koordinasi maka pengurus karang taruna harus memberikan feedback kepada pihak perangkat desa, sehingga bukti-bukti kegiatan yang terlaksana tersebut dapat menjadi contoh kepada pemuda pemudi diluar organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor.

Dalam hal ini feedback yang dilakukan guna memperkuat koordinasi telah dilakukan sedemikian rupa, hal ini dapat dilihat dari beberapa kegiatan yang berhasil dijalankan. Feedback yang baik sudah pasti feedback yang terlihat perubahannya serta hasilnya dalam individu maupun organisasi, hal itu berarti feedback yang dibutuhkan antara perangkat Desa dengan Karang Taruna ataupun sebaliknya telah dijalankan sebagaimana mestinya. Feedback seharusnya mudah dilakukan didalam koordinasi antara Kepala Desa dan pengurus Karang Taruna.

2. Pengembangan Organisasi Karang Taruna

a. Adanya Survey Feedback

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa survey feedback telah dilakukan sehingga apabila terjadi masalah dibalik organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini dapat segera diketahui. Dengan dilakukan survey feedback diharapkan mampu

mengidentifikasi aspek-aspek apa yang paling lemah dan paling kuat di setiap individu pengurus ataupun di setiap bidang-bidang yang terdapat di dalam organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor.

Melakukan survey dilapangan guna mengetahui situasi dilapangan juga termasuk cara yang sangat efektif untuk mengetahui hal-hal yang tidak terduga, serta peluang-peluang yang mungkin akan tercipta untuk mengembangkan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor. Melakukan survey feedback adalah salah satu contoh guna untuk menanggulangi terhambatnya pengembangan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini dapat di ketahui dan di selesaikan dengan secepatnya.

b. Adanya Sensitivity Training

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa konsep sensitivity training harus dilakukan karena tugas dari pimpinan organisasi yaitu mengupayakan segala hal untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan organisasi yang dipimpinya. Sensitivity training ini juga dilakukan guna untuk membangun rasa emosional dalam mengembangkan inovasi dari setiap pengurus organisasi, hal itu bisa berupa motivasi yang membangun setiap individu pengurus organisasi, memberikan arahan yang baik serta memberikan contoh inovasi atau perubahan-perubahan yang baru untuk meningkatkan kualitas berorganisasi pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor.

Ketua dan wakil pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor sudah menjalankan tugasnya dengan baik, dimana mereka sudah membangun mental serta pandangan-pandangan setiap kepengurusan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor. Sebagai contohnya yaitu anggota kepengurusan karang taruna yang sudah merasakan dampak dari dilakukannya sensitivity training kepada anggota kepengurusan. Dengan begitu seluruh pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor akan merasa senang dan dihargai oleh pemimpinnya. Peran pimpinan organisasi disini sangat dibutuhkan dan dituntut harus memiliki ketanggapan yang harus dilakukan untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi seperti ketidak perdulian individu yang satu dengan yang lainnya dan semua harus ikut bekerja sama sehingga tidak terjadi kecemburuan pribadi. Hal ini akan menjadi kesan yang teramat baik terhadap kinerja pengurus karang taruna Desa Pulau Tagor.

c. Adanya Team Building

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa konsep team building ini dilakukan guna untuk menjangkau dengan mudah para anggota pengurus karang taruna Desa Pulau Tagor. Pemberlakuan team building ini demi untuk menciptakan rasa kerja sama yang kuat dan memiliki sifat kompetisi individu pengurus di dalam organisasi. Team building ini juga untuk sekarang adalah cara yang tepat dalam menanggulangi masalah-masalah di luar atau juga didalam organisasi. Team building ini ternyata sangat berguna sekali untuk dapat membuat pengurus memiliki sebuah ikatan

kerja, sehingga para pengurus memiliki rasa tanggung jawab untuk memecahkan suatu masalah adalah tanggung jawab utama sebagai pengurus organisasi.

Dengan diadakannya konsep team building di organisasi karang taruna ini mengharap perkembangan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor lebih berkembang kedepannya. Kemudahan ketua umum karang taruna Desa Pulau Tagor dalam mengontrol organisasi karang taruna ini menjadi lebih mudah dikarenakan adanya tim-tim kerja khusus didalam organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini. Diskusi-diskusi yang telah tercipta guna untuk menangani masalah yang telah terjadi dan akan terjadi di organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor adalah hasil dilakukannya konsep team building dalam upaya pengembangan organisasi.

d. Adanya Management By Objective

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa management by objective telah dilaksanakan dalam usaha pengembangan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor. Hal yang menjadi sinyal bahwasanya konsep management by objective ini telah dilakukan dengan melihai arah sasaran organisasi yang telah mengarah kepada tujuan yang telah diputuskan bersama sebelumnya oleh seluruh pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor.

Ketua umum organisasi karang taruna juga melakukan pembinaan serta pengarahan pada pengurus karang taruna yang memiliki ide atau gagasan yang kiranya dapat melaikan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini dari tujuan

awal yang telah disepakati. Hal ini dapat ditangani dengan cara komunikasi yang baik serta arahan-arahan yang benar dari pengurus inti organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor ini. Dan ketua umum serta wakil ketua organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor selalu menerapkan sikap bijaksana dalam mengambil keputusan mengenai perbedaan pemikiran tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Koordinasi kepala Desa kepada organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor Telah terlaksana hal ini dilihat pada sikap dan upaya dalam memberikan pengayoman serta pengarahan dalam musyawarah atau diskusi dengan pengurus karang taruna Desa Pulau Tagor, dengan begitu koordinasi akan terjalankan dengan baik. Namun ada beberapa hambatan yang tidak dapat dihindari, seperti komunikasi yang terjadi antara kepala desa dan pengurus harian organisasi karang taruna tidak terlalu sering dilakukan guna untuk menimbulkan keharmonisan serta inovasi-inovasi atau perubahan yang layak terjadi untuk Desa Pulau Tagor.

Pengembangan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor Kecamatan Serba Jadi telah banyak konsep pengembangan organisasi telah dilakukan guna untuk memajukan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor. Namun dimasing-masing konsep juga memiliki kendala dalam pelaksanaanya. Namun upaya yang dilakukan pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor sudah cukup baik,

dengan melakukan konsep pengembangan organisasi tersebut organisasi dapat berjalan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

Bahwa koordinasi Kepala Desa kepada organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor, diharapkan Kepala Desa beserta perangkat Desa dan pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor dapat lebih baik lagi dalam menjadin koordinasi, Kepala Desa beserta perangkat Desa dan pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor diharapkan agar lebih meningkatkan komunikasi guna membangun keharmonisan serta kekeluargaan sebagai masyarakat yang berlingkup di Desa yang sama, Kepala Desa beserta perangkat Desa dan pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor diharapkan memiliki rasa kesadaran pentingnya koordinasi agar lebih memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, diharapkan Kepala Desa beserta perangkat Desa dan pengurus organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor masing-masing memberikan feedback atas apa yang diberikan guna meningkatkan kepedulian serta semangat membangun Desa Pulau Tagor.

Sedangkan pengembangan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor Kecamatan Serba Jadi, diharapkan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor dapat memberikan feedback agar dapat memberikan contoh kepada pemuda

pemudi serta masyarakat Desa Pulau Tagor, organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor diharapkan lebih menerapkan sensitivity traning guna untuk meningkatkan tanggung jawab pengurus organisasi serta sifat berkompetisi yang kuat, diharapkan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor memiliki team building guna menambah lingkup diskusi didalam organisasi serta meningkatkan sikap kritis dalam menghadapi suatu masalah agar masalah tersebut dapat dilalui dengan baik, diharapkan organisasi karang taruna Desa Pulau Tagor memiliki management by objective guna untuk meningkatkan kerja sama dalam menetapkan tujuan yang dapat terukur dan tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Riyadi, F. (2016). *Efektifitas Kegiatan Karang Taruna Dalam Kaderisasi Kepemimpinan Di Desa Kwadungan Gunung Kecamatan Kledung*. Andi.
- Arif, M. S. (2019). *Manajemen Pemerintahan*. Dwicitra Grafindo.
- Handayani, S. (2016). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Gunung Agung.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Moekizati. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pioner Jaya.
- Moelono, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi Revisi*. Reamaja Rosdakarya.
- Oleh Muchlisin Riadi. (2020). *Koordinasi (Pengertian, Tujuan, Jenis, Prinsip dan Faktor yang Mempengaruhi)*.
[https://www.kajianpustaka.com/2020/02/koordinasi-pengertian-tujuan-jenis-prinsip-dan-faktor-yang-mempengaruhi.html#:~:text=Menurut Handayani\(2002\)%2C%20koordinasi,pada%20sasaran%20yang%20telah%20ditentukan](https://www.kajianpustaka.com/2020/02/koordinasi-pengertian-tujuan-jenis-prinsip-dan-faktor-yang-mempengaruhi.html#:~:text=Menurut Handayani(2002)%2C%20koordinasi,pada%20sasaran%20yang%20telah%20ditentukan).
- Sentika, S. dan. (2018). *Koordinasi Pengelolaan Program Jaminan Sosial*. Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan.
- Yulianti, D., & Meutia, I. F. (2020). Perilaku dan Pengembangan Organisasi. In *Buku Ajar Perilaku Dan Pengembangan Organisasi (Vol. 53)*.

Siagian, P. S. (2013). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Rineka Cipta.

Steers, R. (2016). *Efektivitas Organisasi. Seri Manajemen No. 47*. Erlangga.

Sugandha, D. (2011). *Koordinasi, Alat Pemersatu Gerakan Administrasi*.
Intermedia.

Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.

Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

DOKUMEN PERUNDANG -UNDANGAN :

Peraturan Pemerintah RI No. 6 Tahun 1988 tentang Koordinasi Kegiatan Instansi Vertikal di Daerah

Pasal 26 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Pasal 26 ayat (2) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2014

Undang-Undang Nomor 77 Tahun 2010 tentang Pedoman Dasar Karang Taruna

Pasal 38 ayat (2) huruf d, Bab VII tentang Peran Masyarakat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.

Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 83/HUK/2005 tentang Pedoman Dasar Karang Taruna.

LAMPIRAN







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisip.umsu.ac.id> ✉ fisip@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
 JUDUL SKRIPSI**

Sk-1

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu
 Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
 FISIP UMSU
 di
 Medan.

Medan, Rabu, 8 Juni 2022.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : DANDI REDI SHAHPOTRA
 N P M : 803100086
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Tabungan sks : 124 sks, IP Kumulatif 3,41

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Efektivitas koordinasi Kepala Desa dalam Perencanaan dan Organisasi Karang Taruna di Desa Pulau Tigor	
2	Peran koordinasi Kepala Desa dalam Pengembangan Organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tigor	Acc 7/6 2022
3	Peran fungsi koordinasi Kepala Desa pada organisasi Karang Taruna dalam Pengembangan Pemuda Desa Pulau Tigor Kecamatan Serba Jadi Kabupaten Serdang Bedagai.	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik / Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Program Studi :
 Diteruskan kepada Dekan untuk
 Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 08 Juni 2022

Ketua

(Alfada Mahardika M.Si, M.P)
 NIDN:

Pemohon

(DANDI REDI SHAHPOTRA)

Dosen Pembimbing yang ditunjuk
 Program Studi

(Jehan Ridho Iqharshah, S.Sos, M.Si)
 NIDN: 0117019201

PB: JEHAN RIDHO IQHARSYAH



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> ✉ fisip@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**
Nomor : 828/SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2022

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1231/SK/II.3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **08 Juni 2022**, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **DANDI REDI SYAHPUTRA**
N P M : 1803100086
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2021/2022
Judul Skripsi : **FUNGSI KOORDINASI KEPALA DESA DALAM
PENGEMBANGAN ORGANISASI KARANG TARUNA DESA
PULAU TAGOR**

Pembimbing : **JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi FISIP UMSU sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 1231/SK/II.3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M.
2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 068.18.310 tahun 2022.
3. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 08 Juni 2023.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 10 Dzulqaidah 1443 H
10 Juni 2022 M



Dr. Arifin Saleh., S.Sos., MSP.

NIDN. 0030617402



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Nomor : 1155/KET/IL3.AU/UMSU-03/F/2022
Lampiran : --
Hal : **Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa**

Medan, 08 Muharram 1444 H
06 Agustus 2022 M

Kepada Yth : **Kepala Desa Pulau Tagor
Kecamatan Serba Jadi, Kabupaten Serdang Bedagai**

di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data dalam penulisan skripsi, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama mahasiswa : **DANDI REDY SYAHPUTRA**
N P M : 1803100086
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2021/2022
Judul Skripsi : **FUNGSI KOORDINASI KEPALA DESA DALAM
PENGEMBANGAN ORGANISASI KARANG TARUNA DESA
PULAU TAGOR**

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan,

Dr. ARIFIN SAIFUL H. S.Sos., MSP.
NIDN 0030017402



Cc : File.





PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
DESA PULAU TAGOR
KECAMATAN SERBA JADI

KodePos 20992

SURAT KETERANGAN

Nomor : 18.51.6 /470/32g/PT/IX/2022

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Nomor : 1155/KET/11.3.AU/UMSU-03/F/2022, hal Izin Mengadakan Penelitian tertanggal 06 Agustus 2022 M, maka Kepala Desa Pulau Tagor dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : **DANDI REDI SYAHPUTRA**
NIM : 1803100086
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan)/Tahun Akademik 2021/2022

Benar telah mengadakan Penelitian di Desa Pulau Tagor Kec.Serba Jadi Pada tanggal 08 Agustus 2022 s/d 20 September 2022 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul : “ **Fungsi Koordinasi Kepala Desa Dalam Pengembangan Organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor Kec.Serba Jadi**”

Demikian Surat Keterangan diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pulau Tagor, 29 September 2022

KEPALA DESA PULAU TAGOR



Acc Draf wawancara
5/08/2021
J.P.
Johan Ridho Rizkiy

PEDOMAN WAWANCARA

Judul : FUNGSI KOORDINASI KEPALA DESA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI KARANG TARUNA DESA PULAU TAGOR

Nama :

Jabatan :

Waktu Pelaksanaan :

Tempat Pelaksanaan :

FUNGSI KOORDINASI

A. Adanya komunikasi-

1. Bagaimana komunikasi yang benar menurut bapak?
2. Apakah komunikasi itu penting dalam koordinasi?
3. Apakah karang taruna ada menghubungi atau melaporkan ke pengurus desa mengenai program kerja karang taruna?
4. Bagaimana peran komunikasi dalam koordinasi antara pengurus karang taruna dan juga pengurus desa?
5. Apa yang harus dilakukan kepala desa dalam menanggulangi kurangnya komunikasi antara pengurus karang taruna dan desa, padahal komunikasi adalah syarat penting dalam koordinasi?

B. Adanya kesadaran

1. Menurut bapak penting tidak kesadaran dalam ber koordinasi itu?
2. Apakah dalam organisasi karang taruna ini dibutuhkan komunikasi?
3. Dengan adanya kesadaran dalam koordinasi, apakah langkah-langkah yang dilakukan dan bagaimana pelaksanaanya agar setiap pengurus harian dapat sadar bahwa koordinasi itu penting?
4. Bagaimana cara bapak dalam memberikan masukan kepada pengurus yang tidak dapat menunjukkan kesadaran mengenai pentingnya koordinasi?

C. Adanya feedback

1. Apakah feedback ini penting dalam koordinasi antara kepala desa dengan pengurus organisasi karang taruna?
2. Bagaimana feedback yang diberikan karyawan terhadap informasi yang diberikan?
3. Cara seperti apa yang biasanya dilakukan kepala desa untuk menyampaikan hasil atau sebuah pencapaian organisasi karang taruna?

PENGEMBANGAN ORGANISASI KARANG TARUNA

A. Adanya survey feedback (umpan balik survey) –

1. Adakah cara yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kinerja pengurus organisasi karang taruna?
2. Bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan pengembangan organisasi?
3. Apakah pemimpin memberikan kebebasan kepada pengurus untuk memberikan ide yang berbeda dari yang biasanya dilakukan?
4. Solusi seperti apa yang saat ini dibutuhkan untuk mengatasi pengembangan organisasi karang taruna yang lamban?

B. Adanya sensitivity training (pelatihan sensitivitas)

1. Bagaimana cara bapak dalam meningkatkan sensitivity training di kalangan pengurus?
2. Mengapa dalam usaha mengembangkan organisasi harus memiliki sensitivity training?
3. Apa peran bapak dalam meningkatkan ke sensitivity training dalam organisasi?
4. Bagaimana cara bapak dalam memberikan masukan kepada pengurus yang tidak dapat memberikan sensitivity training?

C. Adanya team building (membangun tim)~

1. Bagaimana cara bapak dalam menanggulangi masalah dalam organisasi?
2. Apakah didalam organisasi harus dibuat team building, guna untuk mendiskusikan masalah yang terjadi?

3. Mengapa team building itu penting menurut bapak di adakan didalam organisasi karang taruna?

D. Adanyaa Management by Objective (manajemen berdasarkan tujuan)

1. Apakah management by objective itu penting dalam memberikan sebuah acuan untuk mengembangkan organisasi?
2. Menurut bapak apa yang dimaksud dengan management by objective?
3. Bagaimana cara bapak dalam memberikan masukan kepada pengurus yang tidak sesuai dengan management by objective?
4. Apakah management by objective sudah ditrapkan dengan baik di dalam organisasi karang taruna di desa pulau tagor?



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 27.1.2014.....20.22

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : DANI REDI SAHPUTRA.....
N P M : 802100086.....
Jurusan : Ilmu Administrasi Politik.....

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor.1231.../SK/II.3/UMSU-03/F/20..... tanggal dengan judul sebagai berikut :

Fungsi Koordinasi Kepala Desa dalam Pengembangan
organisasi Karang Taruna Desa Pulau Teber.....

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir **ASLI**;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP warna **BIRU**.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui :
Pembimbing

(DANI REDI SAHPUTRA S.Si M.Si)

Pemohon

(DANI REDI SAHPUTRA.....)



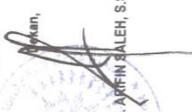
UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 1118/UND/II.3.AU/UMSU-03/FF/2022

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jum'at, 29 Juli 2022
Waktu : 09.00 WIB s.d. 12.00 WIB
Tempat : Online/Daring
Pemimpin Seminar : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., MSP.

No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PEVANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
11	DANDI REDY SYAHPUTRA	1803100086	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., MSP.	JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	FUNGSI KOORDINASI KEPALA DESA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI KARANG TARUNA DESA PULAU TAGOR
12	ARAFANI KHARUNISA LUBIS	1803100069	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., MSP.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.	EFEKTIVITAS PELAYANAN PRIMA PADA PROGRAM LAYANAN LUMPUK TIRTA TERJADWAL (L2T2) DI KANTOR CABANG PEMASARAN AIR LIMBAH KOTA MEDAN
13					
14					
15					

Medan, 28 Dzulhijjah 1443 H
27 Juli 2022 M



(Dr. ARIFFIN SALEH, S.Sos., MSP.)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Dandi Redi Syahputra
N P M : 1003100086
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Fungsi Koordinasi Kepala Desa Dalam Pengembangan Organisasi Karang Taruna Desa Pulau Tagor.

No.	Tanggal	Kegiatan Advls/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	7-Juni-2022	Acc Judul Skripsi	
2.	10-Juli-2022	Bimbingan Proposal Skripsi	
3.	18-Juli-2022	Revisi Bab I - II	
4.	26-Juli-2022	Revisi Bab III	
5.	28-Juli-2022	Acc Seminar Proposal	
6.	5-Agus-2022	Draft Wawancara	
7.	22-Sept-2022	Bimbingan hasil Wawancara	
8.	28-Sept-2022	Revisi Bab IV dan Bab V	
9.	30-Sept-2022	Acc Skripsi	

Medan, 3- Oktober - 2022...

Dekan,

(Dr. Arifin Saleh, S.Sos., M.Sp)

Ketua Jurusan,

(Ananda Mahardika, S.Sos, M.Sp)

Pembimbing,

(Jehan Firdaus Zaharyah, S.Sos., M.Si)



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Saya menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rsktor@umsu.ac.id

FORMULIR PEMBAYARAN DAFTAR UJIAN SKRIPSI

NPM : 1802100086
Nama Mahasiswa : DANI REDI SAHPUTRA
Fakultas : FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
Program Studi : Ilmu Administrasi Politik

Yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan untuk dapat diterima pembayaran Uang Ujian Skripsi

Medan, 6 oktober 2022

Diketahui/Disetujui oleh* :

Mahasiswa Ybs.

Dekan


(Dr. Anwar Saleh, S.Sos., MSP...)


(DANI REDI SAHPUTRA...)

Catatan :

1. Harus lunas tunggakan sebelumnya (BPP/SPP, SKS, dan lainnya).
2. (*) Ditandatangani setelah berkas Transkrip Nilai selesai, Skripsi telah disetujui Pembimbing.
3. Terlampir Sertifikat Asli Lulus Ujian KOMPRI, Kompetensi PUSKIIBI, Kompetensi TOEFL, Kompetensi PROGRAM STUDI.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



UMSU
 Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI

Nomor : 1492/UND/III.3.AU/UMSU-03/F/2022

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Hari, Tanggal : Rabu, 12 Oktober 2022
 Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai
 Tempat : Ruang Sidang FISIP UMSU Lt. 2

Sk-10



No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	DANDI REDI SYAHPUTRA	1803100086	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	FUNGSI KOORDINASI KEPALA DESA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI KARANG TARUNA DESA PULAU TAGOR
2	SHANDY HASYIM	1803100074	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Dr. SITI HAJAR, S.Sos, M.SP	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA NOMOR 1 TAHUN 2019 TENTANG FASILITASI PENCEGAHAN PENYALAHGUNAAN NARKOBA DI KOTA MEDAN
3	ANDRE FARSYA ANDORIA	1803100014	IDA MARTINELLY, SH., MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	PENGARUH ROTASI PEGAWAI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. PEGADAIAN CABANG MEDAN UTAMA KANWIL I MEDAN
4	PANDU RIZKI APRIANDO SIAGIAN	2103100080P	Dr. SITI HAJAR, S.Sos, M.SP	AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI NOMOR 4 TAHUN 2010 TENTANG PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI TERPADU KECAMATAN DALAM PEMENUHAN SARANA-PRASARANA PELAYANAN DI KANTOR CAMAT KECAMATAN PULAU RAKYAT ASAHAN
5	SURYADI HARAHAP	2103100081P	Dr. SITI HAJAR, S.Sos, M.SP	JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	IDA MARTINELLY, SH., MM	PENGARUH PERATURAN DAERAH NOMOR 9 TAHUN 2011 TENTANG IZIN MENDIRIKAN BANGUNAN DALAM RANGKA PENERBITAN BANGUNAN PADA DINAS TATA RUANG DAN LINGKUNGAN KOTA BINJAI

Notulis Sidang :

1.

Medan, 14 Rabul Awwal 1444 H
 10 Oktober 2022 M

Ditelaah oleh :
 a.n. Rektor
 Wakil Rektor I



Kelua
 Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.



Sekretaris
 Abol

Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Dandi Redi Syahputra
Tempat/Tanggal Lahir : Riau, 26 mei 1999
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Dsn. III Desa Pulau Tagor Kec. Serba Jadi
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Susilo
Nama Ibu : Paisah
Pekerjaan Ayah : -
Pekerjaan Ibu : -
Alamat : Dsn. III Desa Pulau Tagor Kec. Serba Jadi

Pendidikan Formal

SD : SDN 104276
SMP : SMP N 1 Serba Jadi
SMA : SMA N 1 Serba Jadi
S1 : FISIP UMSU