
PELATIHAN MANAJEMEN ORGANISASI DAN SOSIALISASI LEADERSHIP BAGI KARANG TARUNA UNTUK PENGUATAN KAPASITAS PEMUDA

Yerismal¹⁾, Indra Syafrin²⁾

^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Email : yerismal@upiptk.ac.id

Abstrak

Pelatihan Manajemen Organisasi dan Sosialisasi Leadership bagi Karang Taruna bertujuan untuk memperkuat kapasitas pemuda dalam mengelola organisasi dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Kegiatan ini dilaksanakan dengan pendekatan interaktif yang melibatkan peserta secara aktif dalam diskusi, simulasi, dan studi kasus. Melalui pelatihan ini, peserta diharapkan dapat memahami konsep dasar manajemen organisasi, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, serta pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam mencapai tujuan bersama. Selama pelatihan, peserta diberikan materi mengenai teknik komunikasi yang baik, pengambilan keputusan, dan penyelesaian konflik, yang merupakan keterampilan penting dalam menjalankan organisasi. Selain itu, sosialisasi mengenai nilai-nilai kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif juga menjadi fokus utama, agar pemuda dapat berperan aktif dalam masyarakat dan menciptakan lingkungan yang positif. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan pemahaman yang signifikan terhadap manajemen organisasi dan kepemimpinan, dengan tingkat kepuasan mencapai 90%. Kegiatan ini tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang dapat diterapkan dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan Karang Taruna. Dengan demikian, pelatihan ini diharapkan dapat menciptakan generasi pemuda yang lebih siap dan berdaya saing dalam menghadapi tantangan di masa depan, serta berkontribusi positif terhadap pembangunan masyarakat.

Kata kunci: Manajemen Organisasi, Kepemimpinan, Pembangunan Masyarakat, Pengambilan Keputusan, Sosialisasi.



Karya ini dilisensikan di bawah [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

PENDAHULUAN

Kegiatan ini dilatarbelakangi oleh berbagai tantangan yang dihadapi pemuda dalam mengelola organisasi sosial, khususnya di dalam Karang Taruna. Meskipun Karang Taruna memiliki potensi yang signifikan untuk memberdayakan generasi muda, banyak anggotanya yang belum memiliki keterampilan yang diperlukan dalam manajemen organisasi dan kepemimpinan. Akibatnya, efektivitas dalam pelaksanaan program-program yang bermanfaat bagi masyarakat menjadi terhambat. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemuda yang terlibat dalam organisasi sosial sering kali mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan dan komunikasi yang efektif, yang berdampak negatif pada kinerja organisasi mereka [1].

Tinjauan literatur mengindikasikan bahwa pelatihan dalam manajemen organisasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kemampuan pemuda dalam mengelola organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan semacam ini tidak hanya memperkaya

pengetahuan teoritis, tetapi juga memberikan keterampilan praktis yang dapat diterapkan dalam situasi nyata [2]. Selain itu, sosialisasi nilai-nilai kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung partisipasi aktif pemuda dalam masyarakat [3]. Penelitian oleh [4] juga menekankan pentingnya pengembangan keterampilan interpersonal, seperti komunikasi dan kerja sama, dalam meningkatkan efektivitas organisasi pemuda.

Urgensi dari kegiatan ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk memberdayakan pemuda agar dapat berkontribusi secara efektif dalam organisasi sosial. Dengan meningkatkan kapasitas mereka, diharapkan pemuda dapat berperan sebagai agen perubahan yang positif di lingkungan mereka. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memberikan pelatihan yang komprehensif mengenai manajemen organisasi dan kepemimpinan, sehingga peserta dapat mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi dalam menjalankan organisasi mereka. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk membangun jaringan antar pemuda yang dapat saling mendukung dalam pengembangan organisasi.

Rencana pemecahan masalah ini mencakup pelaksanaan pelatihan interaktif yang melibatkan diskusi, simulasi, dan studi kasus. Dengan pendekatan ini, diharapkan peserta dapat mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk memimpin dan mengelola organisasi secara efektif. Kegiatan ini diharapkan dapat menciptakan generasi pemuda yang lebih siap dan kompetitif dalam menghadapi tantangan di masa depan, serta memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan masyarakat. Selain itu, evaluasi pasca-pelatihan akan dilakukan untuk mengukur peningkatan keterampilan dan pengetahuan peserta, serta dampak jangka panjang dari pelatihan ini terhadap kinerja organisasi mereka.

METODE PENGABDIAN

Metode pengabdian ini dirancang untuk memberdayakan pemuda dalam mengelola organisasi sosial melalui pelatihan manajemen organisasi dan kepemimpinan. Berikut adalah rincian dari metode yang akan digunakan:

1. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam pengabdian ini adalah pendekatan partisipatif dan interaktif. Kegiatan akan melibatkan peserta secara aktif dalam proses pembelajaran melalui diskusi, simulasi, dan studi kasus. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan dan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan.

2. Rancangan Kegiatan

Rancangan kegiatan terdiri dari beberapa sesi pelatihan yang mencakup sesi pengantar tentang manajemen organisasi dan kepemimpinan, sesi keterampilan komunikasi dan pengambilan Keputusan, sesi simulasi pengelolaan organisasi, sesi evaluasi dan umpan balik.

Setiap sesi akan dilengkapi dengan materi presentasi, diskusi kelompok, dan praktik langsung.

3. Ruang Lingkup atau Objek

Ruang lingkup pengabdian ini mencakup pemuda yang tergabung dalam organisasi Karang Taruna di wilayah setempat. Kegiatan ini akan difokuskan pada pengembangan keterampilan manajemen dan kepemimpinan yang relevan dengan konteks organisasi sosial.

4. Bahan dan Alat Utama

Bahan dan alat yang digunakan dalam kegiatan ini meliputi: modul pelatihan yang berisi materi tentang manajemen organisasi dan kepemimpinan, alat tulis dan media presentasi (seperti proyektor dan papan tulis), alat untuk simulasi dan praktik, seperti lembar kerja dan perangkat lunak yang relevan.

5. Tempat

Kegiatan pelatihan akan dilaksanakan di ruang pertemuan yang memadai, seperti aula atau ruang kelas di kantor Karang Taruna setempat. Tempat tersebut harus dapat menampung semua peserta dan dilengkapi dengan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran.

6. Teknik Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan meliputi: kuesioner untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan peserta sebelum dan sesudah pelatihan, observasi selama sesi pelatihan untuk menilai keterlibatan dan interaksi peserta, wawancara dengan peserta untuk mendapatkan umpan balik mengenai pengalaman mereka selama pelatihan.

7. Definisi Operasional Variabel Pengabdian. Variabel pengabdian dalam kegiatan ini meliputi: keterampilan manajemen organisasi: kemampuan peserta dalam merencanakan, mengorganisir, dan mengelola sumber daya organisasi, keterampilan kepemimpinan: kemampuan peserta dalam memimpin, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi, keterlibatan peserta: tingkat partisipasi aktif peserta dalam kegiatan pelatihan.

8. Teknik Analisis. Teknik analisis yang akan digunakan untuk mengevaluasi hasil pengabdian ini meliputi: analisis deskriptif untuk menggambarkan data yang diperoleh dari kuesioner dan observasi, uji statistik untuk membandingkan perubahan keterampilan peserta sebelum dan sesudah pelatihan, analisis kualitatif dari wawancara untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari pengalaman peserta.

Dengan metode pengabdian yang terstruktur ini, diharapkan kegiatan dapat berjalan efektif dan memberikan dampak positif bagi pengembangan kapasitas pemuda dalam mengelola organisasi social, berikut gambar 1. Bagan Metode Pengabdian Masyarakat yang kami terapkan sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Metode Pegabdian Masyarakat

HASIL DAN DISKUSI

Hasil darkegiata ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan manajemen organisasi dan kepemimpinan di kalangan pemuda yang tergabung dalam Karang Taruna. Setelah pelaksanaan pelatihan, peserta menunjukkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diukur melalui kuesioner yang diberikan sebelum dan sesudah kegiatan. Tabel 1 di bawah ini menggambarkan perubahan rata-rata skor keterampilan peserta sebelum dan sesudah pelatihan.

Tabel 1. Perbandingan Skor Keterampilan Peserta

No	Keterampilan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatiha	Peningkatan
1.	Manajemen Organisasi	55	80	25
2.	Kepemimpinan	60	85	25
3.	Keterampilan Komunikasi	50	78	28

Tabel 1. Perbandingan Skor Keterampilan Peserta terlihat bahwa terdapat peinnngkata rata-rata skor yang signifikan pada aspek keterampilan yang diukur. Keterampilan manajemen orgaisasi dan kepemimpinan masig-masingnng menngkat sebesar 25 poin, sementara keterampilan komuinkasi menigkat sebesar 28 pin. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan berhasil ddalam meningkatkan kapasitas peserta. Grafik 1 dibawah ini menggambarkan perubaha skor keterampilan peserta secara visual, yang memperlihatkan tren peningkatan yang konsisten setelah pelatihan.

Diskusi mengenai hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif dan interaktif yang diterapkan selama pelatihan sangat efektif dalam meningkatkan keterlibatan peserta. Metode pembelajaran yang melibatkan diskusi kelompok dan simulasi nyata memungkinkan peserta untuk menerapkan teori dalam praktik, sehingga memperkuat pemahaman mereka. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini, di mana pelatihan berbasis praktik terbukti lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan dibandingkan dengan metode pembelajaran tradisional [1][2].

Selain itu, umpan balik dari peserta menunjukkan bahwa mereka merasa lebih percaya diri dalam mengambil peran kepemimpinan dan mengelola organisasi setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sejalan dengan temuan dari [3], yang menyatakan bahwa pelatihan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan individu dalam berkontribusi pada organisasi. Peserta juga melaporkan bahwa mereka merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan yang mungkin muncul dalam pengelolaan organisasi, seperti pengambilan keputusan yang kompleks dan penyelesaian konflik di antara anggota.

Penting untuk dicatat bahwa peningkatan keterampilan ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada dinamika kelompok dalam organisasi. Dengan keterampilan manajemen dan kepemimpinan yang lebih baik, peserta dapat berkolaborasi lebih efektif, membangun hubungan yang lebih baik antar anggota, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa organisasi yang dipimpin oleh individu dengan keterampilan kepemimpinan yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik [4].

Namun, meskipun hasil yang diperoleh sangat positif, ada beberapa tantangan yang perlu diatasi untuk memastikan keberlanjutan pengembangan keterampilan ini. Salah satunya adalah perlunya program lanjutan yang dapat mendukung peserta dalam menerapkan

keterampilan yang telah dipelajari dalam konteks nyata. Pelatihan tambahan atau sesi mentoring dapat menjadi solusi untuk membantu peserta mengatasi hambatan yang mungkin mereka hadapi saat menerapkan keterampilan baru mereka di lapangan.

Selain itu, penting untuk melibatkan pemangku kepentingan lain, seperti pemerintah lokal dan organisasi non-pemerintah, dalam mendukung inisiatif ini. Kerjasama dengan berbagai pihak dapat membuka peluang bagi pemuda untuk terlibat dalam proyek-proyek sosial yang lebih besar, sehingga mereka dapat menerapkan keterampilan yang telah diperoleh dalam konteks yang lebih luas. Penelitian oleh [5] menunjukkan bahwa kolaborasi antara organisasi pemuda dan pemangku kepentingan lainnya dapat meningkatkan efektivitas program pemberdayaan pemuda.

Secara keseluruhan, hasil pengabdian ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen organisasi dan kepemimpinan dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi pemuda dalam mengelola organisasi sosial. Dengan peningkatan keterampilan yang diperoleh, diharapkan peserta dapat lebih efektif dalam menjalankan program-program yang bermanfaat bagi masyarakat dan berkontribusi pada pembangunan sosial di lingkungan mereka. Keberhasilan ini menjadi langkah awal yang penting dalam menciptakan generasi pemuda yang lebih siap dan berdaya saing dalam menghadapi tantangan di masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengabdian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan manajemen organisasi dan kepemimpinan yang diberikan kepada pemuda di Karang Taruna telah berhasil meningkatkan keterampilan mereka secara signifikan. Analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh peserta sebelum dan sesudah pelatihan menunjukkan adanya peningkatan rata-rata skor keterampilan dalam tiga aspek utama: manajemen organisasi, kepemimpinan, dan keterampilan komunikasi. Sebelum pelatihan, rata-rata skor keterampilan peserta tercatat pada angka 55 untuk manajemen organisasi, 60 untuk kepemimpinan, dan 50 untuk keterampilan komunikasi. Setelah pelatihan, skor tersebut meningkat menjadi 80, 85, dan 78, masing-masing. Peningkatan ini mencerminkan efektivitas metode pelatihan yang diterapkan, yang mengutamakan pendekatan partisipatif dan interaktif. Metode ini memungkinkan peserta untuk terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran, sehingga mereka dapat menerapkan teori yang dipelajari dalam situasi nyata.

Umpan balik dari peserta menunjukkan bahwa mereka merasa lebih percaya diri dalam mengambil peran kepemimpinan dan mengelola organisasi setelah mengikuti pelatihan. Banyak peserta melaporkan bahwa mereka merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan yang mungkin muncul dalam pengelolaan organisasi, seperti pengambilan keputusan yang kompleks dan penyelesaian konflik di antara anggota. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun kepercayaan diri peserta dalam menghadapi tantangan di lingkungan organisasi. Selain itu, pelatihan ini juga memberikan kesempatan bagi peserta untuk membangun jaringan dan hubungan yang lebih baik dengan sesama anggota Karang Taruna. Interaksi yang terjadi selama pelatihan memperkuat rasa kebersamaan dan kolaborasi di antara peserta, yang sangat penting dalam konteks organisasi sosial. Dengan keterampilan manajemen dan kepemimpinan yang lebih baik, peserta dapat berkolaborasi lebih efektif, membangun hubungan yang lebih baik antar anggota, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini berhasil memberikan dampak positif yang signifikan bagi pemuda, dan diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam pengembangan kapasitas mereka untuk berkontribusi lebih baik dalam masyarakat. Keberlanjutan program

pelatihan dan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan akan sangat penting untuk memastikan bahwa peningkatan keterampilan ini dapat diterapkan secara efektif dalam praktik. Oleh karena itu, disarankan untuk mengadakan program lanjutan yang dapat mendukung peserta dalam menerapkan keterampilan yang telah dipelajari, seperti sesi mentoring atau pelatihan tambahan. Selain itu, melibatkan pemangku kepentingan lain, seperti pemerintah lokal dan organisasi non-pemerintah, dalam mendukung inisiatif ini juga sangat penting. Kerjasama dengan berbagai pihak dapat membuka peluang bagi pemuda untuk terlibat dalam proyek-proyek sosial yang lebih besar, sehingga mereka dapat menerapkan keterampilan yang telah diperoleh dalam konteks yang lebih luas. Dengan demikian, diharapkan bahwa pelatihan ini tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga dapat berkontribusi pada pembangunan sosial yang lebih luas di masyarakat.

Dengan demikian, pelatihan manajemen organisasi dan kepemimpinan ini tidak hanya menjadi sarana untuk meningkatkan keterampilan, tetapi juga sebagai wadah untuk membangun karakter dan kepemimpinan yang baik di kalangan pemuda. Diharapkan, melalui program-program serupa di masa depan, kita dapat menciptakan generasi pemuda yang lebih siap dan berdaya saing dalam menghadapi tantangan di masa depan, serta mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardani, I. W. (2019). Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan Pemuda Melalui Pelatihan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 123-130.
- [2] Budi, S. (2018). *Manajemen Organisasi untuk Pemuda: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- [3] Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education*. New York: Routledge.
- [4] Dewi, R. A. (2020). Peningkatan Keterampilan Komunikasi Melalui Pelatihan. *Jurnal Komunikasi dan Pendidikan*, 7(1), 45-58.
- [5] Dewi, S. (2017). Efektivitas Pelatihan Kepemimpinan bagi Pemuda. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 15(2), 200-210.
- [6] Fauzi, A. (2016). Pengaruh Pelatihan terhadap Keterampilan Manajemen. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 150-160.
- [7] Hidayati, N. (2019). Peran Karang Taruna dalam Pemberdayaan Pemuda. *Jurnal Sosial dan Budaya*, 8(1), 75-85.
- [8] Noor, I. H. (2010). Pengabdian dan pengabdian masyarakat pada perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 16(3), 285-297.
- [9] Purnamasari, D. (2021). Keterampilan Kepemimpinan dalam Organisasi Pemuda. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 99-110.
- [10] Rahman, A. (2020). Strategi Pemberdayaan Pemuda Melalui Pelatihan. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 6(1), 30-40.
- [11] Smith, J. A. (2015). Leadership Development in Youth Organizations. *Journal of Youth Studies*, 18(4), 450-465.
- [12] Sutrisno, E. (2018). Pengembangan Karakter Pemuda Melalui Pelatihan. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 6(1), 15-25.
- [13] Tan, C. (2012). Community Engagement in Higher Education: A Global Perspective. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 16(2), 5-20.
- [14] Wahyu, S. (2019). Membangun Keterampilan Manajemen Organisasi Pemuda. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(3), 200-210.