

TRANSFORMASI KARANG TARUNA DESA KALITENGGAH: PENINGKATAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN ORGANISASI MELALUI PROGRAM KKN

Mohamad Arif Khotami¹, Muhamad Rizal Azis Jumantoro², Febrian Ahnaf Daffa Mudasir³,
Firda Diana Kartika Rani⁴, Rezany Fahira⁵, Hilda Mar'atul 'Athiya⁶,
Khoirun Nisa Fahmi Utami⁷, Dwi Suhartati⁸, Dian Putri Lestari⁹,
Tiara Putri Noer Septi Prasetyo¹⁰, Abu Dharin¹¹

Abstrak

Kegiatan pemberdayaan pemuda di Indonesia merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kapasitas dan peran aktif mereka di masyarakat. Program pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi menjadi bagian integral dari upaya tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi yang dilaksanakan di desa Kalitengah melalui Karang Taruna. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan partisipatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan meningkatkan kemampuan para pemuda dalam mengelola organisasi, meningkatkan rasa tanggung jawab sosial, serta memperkuat kolaborasi antaranggota. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi berperan signifikan dalam membentuk karakter pemuda yang siap berkontribusi aktif dalam pembangunan desa.

Kata kunci : *Pemberdayaan, Karang Taruna, Kepemimpinan, Manajemen Organisasi, Desa Kalitengah.*

Abstract

Youth empowerment activities in Indonesia are an important strategy in increasing their capacity and active role in society. Organizational leadership and management training programs are an integral part of these efforts. This research aims to evaluate the effectiveness of leadership and organizational management training carried out in Kalitengah village through Karang Taruna. The research method used is a descriptive qualitative method with a participatory approach. Data was collected through observation, interviews and documentation. The research results showed that the training carried out increased the youth's ability to manage organizations, increased their sense of social responsibility, and strengthened collaboration between members. This research concludes that leadership and organizational management training play a significant role in forming the character of young people who are ready to contribute actively to village development.

Keyword : *Empowerment, Karang Taruna, Leadership, Organizational Management,*

.Kalitengah Village

Pendahuluan

Mahasiswa Universitas Islam Negeri Prof. K. H Saifuddin Zuhri Purwokerto dalam kegiatan KKN Angkatan ke-54 tahun 2024 tersebar di 4 daerah salah satunya di Kabupaten Banjarnegara. Salah satu dilaksanakannya kegiatan KKN di kabupaten Banjarnegara adalah Desa Kalitengah, Purwanegara. Di desa tersebut dikirimkannya mahasiswa sebanyak 10 anggota dalam 1 kelompok. Dimana dalam 1 kelompok berisi 3 mahasiswa dan 7 mahasiswi berasal dari berbagai fakultas yang ada di UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Tema KKN Angkatan ke-54 Tahun 2024 adalah "Village Asset-Based Sustainability Services". Tema ini merujuk pada strategi pembangunan desa yang berfokus pada pemanfaatan dan pengelolaan aset-aset yang dimiliki oleh desa untuk menciptakan layanan yang berkelanjutan. Dengan tema ini diharapkan mampu mendorong mahasiswa KKN untuk berfokus pada pemanfaatan potensi yang ada di desa secara optimal dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, mahasiswa tidak hanya memberikan solusi sementara, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk perkembangan desa di masa depan.

Artikel ini membahas secara khusus atas program kerja unggulan yang telah disepakati oleh beberapa pihak termasuk Dosen Pembimbing Lapangan dan Karang Taruna desa Kalitengah itu sendiri. Dan artikel ini menjelaskan secara runtut bagaimana perjalanan keberhasilan mahasiswa dalam menjalankan program unggulan yang terkhususkan untuk karang taruna dan kiat-kiat mahasiswa dalam pemberdayaan pemuda di Desa Kalitengah. Pemberdayaan pemuda telah menjadi isu yang semakin penting dalam upaya Pembangunan berkelanjutan di berbagai wilayah termasuk di pedesaan. Pemuda, sebagai peerus perjuangan bangsa yang memainkan peran kunci dalam memastikan keberlangsungan dan kemajuan komunitas.

Di Indonesia, Karang taruna merupakan salah satu organisasi kepemudaan yang dibentuk dengan tujuan untuk mendukung peran aktif pemuda dalam berbagai aspek kehidupan sosial, ekonomi dan budaya. Karang taruna bertindak sebagai organisasi masyarakat untuk menciptakan kesejahteraan sosial dengan cara menghimpun, menggerakkan dan menjadi wadah generasi muda dalam mengimplikasikan kreativitas pada kegiatan kepemudaan untuk mendukung pembangunan desa ataupun wilayah setempat (Saneba et al., 2021). Karang taruna desa Kalitengah memiliki potensi untuk menjadi motor penggerak perubahan di tingkat desa, namun tantangan yang dihadapi organisasi ini tidak bisa diabaikan begitu saja. Tantangan yang dihadapi oleh karang taruna desa Kalitengah adalah keterbatasan kapasitas dalam mengelola organisasi dan menjalankan program-program yang berkelanjutan. Banyak anggota yang memiliki semangat tinggi namun belum memiliki pengetahuan dan keterampilan dan

keterampilan yang memadai dalam hal kepemimpinan dan manajemen organisasi.

Kepemimpinan yang efektif dan manajemen organisasi yang baik merupakan kunci keberhasilan dalam menjalankan berbagai program karang taruna. Kepemimpinan tidak hanya berbicara mengenai bagaimana seseorang mampu mengarahkan anggotanya, akan tetapi juga bagaimana pemimpin mampu membangun tim, motivasi anggota, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan potensi anggota.

Kepemimpinan meliputi berbagai dimensi, dan berfungsi sebagai salah satu piranti penggerak, motor atau motivator sumber daya yang ada dalam organisasi, sehingga peran kepemimpinan diharapkan mampu mendinamisasikan organisasi dalam mencapai tujuan kelangsungan organisasi merupakan cita-cita dan harapan yang paling mendasar bagi setiap orang yang berkecimpung dan mengabdikan dirinya untuk organisasi tersebut (Azidin et al., 2022).

Disisi lain, manajemen organisasi yang baik melibatkan kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan dengan efektif dan efisien. Namun, dalam kenyataannya, banyak Karang Taruna yang masih menghadapi kendala dalam hal kepemimpinan dan manajemen organisasi. Kendala ini meliputi kurangnya pemahaman tentang peran dan fungsi kepemimpinan, keterbatasan dalam merencanakan dan mengelola kegiatan, serta kurangnya koordinasi antar anggota. Hal ini menyebabkan banyak program yang direncanakan oleh Karang Taruna tidak berjalan dengan optimal atau bahkan tidak terlaksana sama sekali.

Menyadari pentingnya peningkatan kapasitas dalam bidang kepemimpinan dan manajemen organisasi, pelatihan menjadi salah satu solusi yang diharapkan dapat mengatasi berbagai kendala tersebut. Pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi dirancang oleh mahasiswa KKN untuk membekali anggota Karang Taruna dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memimpin dan mengelola organisasi dengan lebih baik. Pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan kemampuan anggota dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai program yang dijalankan oleh Karang Taruna. Penelitian ini berfokus pada pelaksanaan pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi yang dilakukan di Karang Taruna Desa Kalitengah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak pelatihan tersebut terhadap kemampuan anggota dalam mengelola organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa mendatang. Penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat peran strategis Karang Taruna dalam pembangunan masyarakat pedesaan. Dengan adanya peningkatan kapasitas kepemimpinan dan manajemen organisasi, diharapkan Karang Taruna dapat menjadi organisasi yang lebih kuat dan efektif dalam menjalankan fungsinya, serta mampu memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan desa Kalitengah. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi program-program pemberdayaan pemuda lainnya, khususnya dalam konteks pengembangan organisasi kepemudaan di tingkat desa.

Metode

Dalam menjalankan program kerja berupa Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi Karang Taruna tentunya seorang mahasiswa mampu menerapkan ilmu pengetahuan yang telah di dapatkan dari bangku perkuliahan. Yang dimana, pelaksanaan KKN UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto menggunakan pendekatan Asset Based Community Development (ABCD), yang mengutamakan pemanfaatan aset dan potensi yang ada di sekitar dan di miliki oleh komunitas Masyarakat.

Metode ABCD (Asset-Based Community Development) adalah pendekatan pemberdayaan komunitas yang berfokus pada identifikasi dan pemanfaatan aset-aset yang sudah dimiliki oleh komunitas tersebut, daripada menyoroti masalah atau kekurangan yang ada. Masyarakat yang oleh pembangunan kapasitas, basis asosiasi, dan kelembagaan sosial, dan tidak didasarkan pada aset yang ada atau tidak dimulai dari masalah atau kebutuhan masyarakat. Pendekatan ABCD menggunakan semua sumber daya, keterampilan, dan pengalaman masyarakat sebagai pijakan utama untuk meningkatkan kualitas hidup dalam berbagai aspek. Metode

ABCD didasarkan pada prinsip bahwa pengakuan berdasarkan potensi, kekuatan, bakat, dan aset individu, serta aset masyarakat umum, dapat menginspirasi perubahan positif dengan berfokus pada kebutuhan dan masalah. Cara pandang memandang gelas setengah penuh bukan berarti menafikan permasalahan yang dihadapi masyarakat, tetapi menyatukan energi setiap individu untuk terus berpartisipasi dalam cara yang lebih berarti bagi pembangunan aset(Ibrahima, 2018). Pendekatan ini bertujuan untuk mendorong inisiatif lokal dan membangun kekuatan komunitas dari dalam, dengan keyakinan bahwa setiap komunitas memiliki sumber daya yang dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan pengembangan.

Adapun langkah-langkah dalam penerapan metode ABCD sebagai berikut:

1. Identifikasi Aset

Langkah pertama dalam metode ABCD adalah mengidentifikasi aset yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan komunitas. Aset-aset ini dapat berupa sumber daya fisik, seperti infrastruktur dan fasilitas publik, atau sumber daya manusia, seperti keterampilan, pengetahuan, dan jaringan sosial yang dimiliki oleh anggota komunitas. Identifikasi aset juga mencakup penemuan potensi yang belum dimanfaatkan, seperti kemampuan kepemimpinan yang mungkin belum terlihat. Dalam pengabdian masyarakat berbasis aset, modal utamanya adalah merubah cara pandang komunitas terhadap dirinya, yaitu berfokuslah pada apa yang dimilikinya, bukan kepada apa yang menjadi kekurangannya. Inilah gambaran makna istilah gelas setengah terisi. Daripada membahas sesuatu yang belum terisi atau kosong, alangkah baiknya membahas sesuatu yang telah ada. Jadi fokus kepada ada aset yang tersedia, karena itu lebih berarti(Ibrahima, 2018). Dalam konteks Karang Taruna di Kalitengah, ini berarti mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki oleh anggota, dukungan dari masyarakat, serta fasilitas yang tersedia yang dapat digunakan untuk pelatihan.

2. Mobilisasi Aset

Setelah aset-aset diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah mobilisasi, yakni proses mengorganisir dan menggerakkan aset-aset tersebut untuk mencapai tujuan pemberdayaan. Mobilisasi melibatkan penggalangan sumber daya yang sudah ada

dan mengarahkan mereka ke dalam kegiatan yang produktif. Dalam konteks pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi, mobilisasi aset bisa berarti mengadakan pelatihan menggunakan keahlian lokal atau memanfaatkan fasilitas yang tersedia di komunitas. Misalnya, menggunakan gedung serbaguna di desa sebagai tempat pelatihan atau melibatkan tokoh masyarakat yang berpengalaman untuk memberikan pelatihan.

3. Konektivitas Aset

Dalam konektivitas aset ini sangat penting dengan adanya komunikasi karena koneksi tidak dapat terjalin dengan adanya komunikasi demi mendapatkan keselarasan makna dan menjalin hubungan yang erat. Dan tentunya komunikasi interpersonal lah yang menjadi peran utama dalam membangun koneksi. Pentingnya Komunikasi Interpersonal: Komunikasi yang efektif membantu memahami orang lain, situasi saat ini, dan rasa hormat dan kepercayaan. Ini juga membantu menciptakan lingkungan yang ramah untuk gagasan, masalah, dan pengaruh.

Pengertian Komunikasi Interpersonal: Komunikasi interpersonal adalah proses transaksi yang dilakukan antar individu untuk menciptakan dan mempertahankan makna bersama. Ini mencakup komunikasi yang terjadi secara langsung atau tatap muka dan memungkinkan setiap orang yang terlibat untuk menunjukkan reaksi terhadap pesan yang disampaikan, baik secara verbal maupun non-verbal (Interpersonal et al., 2024). Metode ABCD menekankan pentingnya membangun koneksi antara aset-aset yang ada di komunitas dengan pihak eksternal atau pemangku kepentingan lainnya. Konektivitas ini mencakup pengembangan jaringan antara Karang Taruna dengan lembaga pemerintah, atau sektor swasta yang dapat mendukung kegiatan mereka. Dengan membangun koneksi ini, komunitas dapat memperluas akses ke sumber daya tambahan, mendapatkan dukungan yang lebih besar, dan memperkuat pengaruh sosial mereka. Di Kalitengah, ini bisa berarti menjalin kemitraan dengan pemerintah daerah atau organisasi non-profit yang bisa mendukung inisiatif pemberdayaan.

4. Pengembangan Aset

Langkah terakhir dalam metode ABCD adalah pengembangan aset, yaitu upaya untuk meningkatkan kapasitas dan potensi aset yang sudah ada. Dalam konteks pelatihan, ini berarti memberikan pendidikan dan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen organisasi anggota Karang Taruna. Sebab jika kita tidak memiliki ilmu pengetahuan dan bahkan tidak mengikuti pendidikan dalam kehidupan, maka kita akan tergerus oleh perkembangan zaman yang semakin maju. Oleh karena itu, pentingnya pendidikan bagi manusia untuk menghadapi tantangan zaman sekarang ini. Dengan pendidikan diharapkan manusia dapat mengembangkan kompetensi dirinya seperti mudah mendapatkan pekerjaan, mengembangkan karir dalam dunia kerja, menambah pengetahuan, menjadi manusia yang beradab, memiliki pola pikir yang maju, sehingga memiliki pengetahuan yang luas dan dapat menyelesaikan berbagai macam permasalahan dengan tepat dan benar. Pengembangan aset juga mencakup upaya untuk memastikan bahwa keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dapat diaplikasikan dalam kegiatan nyata di komunitas. Misalnya, setelah pelatihan, anggota Karang Taruna mungkin didorong

untuk mengadakan proyek- proyek komunitas yang memanfaatkan keterampilan baru mereka.

Hasil

Kita dapat mengamati setelah dilaksanakan dilaksanakannya kegiatan pemberdayaan pemuda karang taruna saat menjelang bulan agustus. Dengan adanya kegiatan yang yang disenggarakan oleh pemerintah desa kalitengah, para pemuda karang taruna diberikan Amanah untuk memandu jalannya kegiatan perlombaan dalam rangka memeriahkan HUT RI yang ke-79. Disitulah kami melakukan pendampingan khusus terhadap pemuda karang taruna, sekaligus menganalisis hasil yang dicapai dari Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi di Karang Taruna Desa Kalitengah.

Tabel 1. Judul tabel atau gambar dituliskan berurut (rata tengah spasi 1)

No.	Nama	Ket.
1	Pelatihan berhasil meningkatkan kemampuan para pemuda dalam berbagai aspek Kepemimpinan	Sebelum pelatihan, banyak anggota Karang Taruna yang merasa kurangpercaya diri dalam memimpin rapat, memberikan arahan, dan mengambil keputusan yang penting bagi organisasi. Setelah pelatihan, peserta menunjukkan peningkatan yang nyata dalam kemampuan-kemampuan ini. Mereka mampu memimpin rapat dengan lebih terstruktur, menyusun agenda secara efektif, serta memastikan bahwa rapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan keputusan yang tepat. Kemampuan komunikasi interpersonal yang lebih baik juga ditunjukkan oleh para peserta, terutama dalam menghadapi tantangan internal organisasi dan saat bekerja dalam kelompok
2	Dibidang Manajemen Organisasi memberikan pemahaman mendalam mengenai struktur organisasi yang efektif dan efisien	Peserta diajarkan cara menyusun anggaran, melakukan pengawasan keuangan, serta merancang program kerja yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. Keterampilan ini tidak hanya terbatas pada teori, tetapi juga diterapkan dalam praktik melalui simulasi pengelolaan proyek dan pembagian tugas dalam kelompok kerja. Akibatnya, setelah pelatihan, organisasi Karang Taruna di Desa Kalitengah menjadi lebih terstruktur, dengan adanya pembagian tugas yang jelas dan alokasi sumber daya yang lebih efisien. Hal ini berujung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan
3	Meningkatnya kolaborasi antar anggota Karang Taruna	Sebelum pelatihan, banyak anggota yang bekerja secara individu atau dalam kelompok kecil, yang sering kali mengakibatkan kurangnya komunikasi dan keterlibatan antaranggota. Setelah pelatihan, terjadi perubahan yang signifikan dalam budaya kerja organisasi. Para anggota lebih terlibat dalam kegiatan bersama, sering berkonsultasi satu sama lain, dan lebih proaktif dalam menyumbangkan ide untuk program kerja organisasi. Hal ini disebabkan oleh peningkatan keterampilan interpersonal yang diperoleh selama pelatihan, termasuk kemampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif dan kemampuan bekerja dalam tim.

4	Dampak positif pada kesadaran dan rasa tanggung jawab social para anggota Karang Taruna.	Pelatihan tidak hanya berfokus pada pengembangan kapasitas internal organisasi, tetapi juga pada pentingnya peran sosial Karang Taruna dalam masyarakat desa. Setelah pelatihan, banyak anggota yang menjadi lebih sadar akan kebutuhan masyarakat dan termotivasi untuk merancang program yang lebih relevan dengan kebutuhan tersebut, seperti kegiatan bakti sosial, program pendidikan bagi anak-anak, dan kegiatan pengembangan ekonomi masyarakat. Tanggung jawab ini menciptakan semangat baru dalam organisasi, di mana pemuda merasa lebih berperan dalam membangun desanya
5	Manajemen efisien yang lebih tinggi dalam pelaksanaan program Karang Taruna	Dengan struktur yang lebih terorganisir dan sistem pelaporan yang lebih transparan, program- program yang dilaksanakan menjadi lebih tepat sasaran dan menghindari pemborosan sumber daya. Peserta pelatihan mampu merencanakan program dengan lebih baik, mengalokasikan anggaran secara efektif, dan memonitor pelaksanaan program secara lebih akurat. Ini memungkinkan Karang Taruna untuk menjalankan lebih banyak program dengan sumber daya yang ada, serta meningkatkan keberhasilan program program yang dilaksanakan.
6	Peningkatan manajemen dan kepemimpinan juga kontribusi keberlanjutan Karang Taruna.	Setelah pelatihan, ada upaya untuk merancang program-program yang lebih berkelanjutan dengan memperhatikan pendanaan jangka panjang dan strategi pengelolaan sumber daya. Karang Taruna mulai menyusun rencana strategis jangka panjang dan memikirkan cara untuk menarik lebih banyak dukungan dari pemerintah, sponsor, atau kolaborasi dengan lembaga-lembaga lain. Selain itu, mereka mulai memikirkan regenerasi kepemimpinan, memastikan bahwa organisasi tetap berjalan meskipun terjadi perubahan struktur kepemimpinan.
7	Karang Taruna Desa Kalitengah, mengalami peningkatan reputasi di mata Masyarakat dan pihak-pihak terkait	Organisasi ini mulai dilihat sebagai entitas yang lebih profesional dan terorganisir, yang mampu menjadi agen perubahan di tingkat desa. Reputasi ini tidak hanya membantu dalam mendapatkan dukungan lebih lanjut dari pemerintah atau sponsor, tetapi juga meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam kegiatan yang diadakan oleh Karang Taruna.

Pembahasan

Pembahasan ini dimulai dengan menyoroti relevansi dari pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan nyata organisasi Karang Taruna. Karang Taruna, seperti banyak organisasi kepemudaan di tingkat desa, sering menghadapi tantangan dalam hal kepemimpinan dan manajemen. Antara kepemimpinan dan manajemen terdapat perbedaan. Kajian tentang kepemimpinan sejak dimulai pada masa Aristoteles, sedangkan manajemen dimulai pada abad 20 dengan lahirnya masyarakat industri. Sejalan dengan itu, Kotler, 1990, berpendapat bahwa : “fungsi dominan manajemen adalah untuk menyediakan keteraturan dan konsisten untuk organisasi, sementara fungsi utama kepemimpinan adalah untuk menghasilkan perubahan dan penggerakan. Manajemen itu berusaha mencapai keteraturan dan stabilitas; kepemimpinan berusaha mencapai perubahan yang adaptif dan membangun”. Selanjutnya, menurut pendapat Rost (1991 :

149), menyatakan bahwa : “kepemimpinan adalah adalah hubungan pengaruh banyak arah, dan manajemen adalah hubungan otoritas satu arah. Kepemimpinan terkait dengan proses untuk mengembangkan tujuan bersama, dan manajemen ditujukan untuk mengkoordinasikan aktivitas guna menyelesaikan suatu pekerjaan”(Azidin et al., 2022).

Hal ini cukup jelas, bahwa segala aktivitas manajemen sangat berbeda dengan aktivitas kepemimpinan.

Sebagai organisasi yang bertujuan mengembangkan potensi pemuda, keberhasilan Karang Taruna sangat bergantung pada kemampuan anggotanya dalam mengelola organisasi secara efektif. Pelatihan yang berfokus pada kepemimpinan dan manajemen organisasi adalah langkah yang sangat tepat, karena pelatihan tersebut menjawab kebutuhan mendesak dalam pengelolaan organisasi secara efisien, efektif, dan berkelanjutan.

Pelatihan ini secara langsung memberikan dampak positif pada anggota Karang Taruna dalam hal peningkatan kemampuan teknis dan kognitif mereka. Sebelum pelatihan, banyak anggota yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar mengenai manajemen organisasi, seperti pengelolaan keuangan, administrasi, pengambilan keputusan, dan perencanaan program. Setelah mengikuti pelatihan, peserta mampu menerapkan teknik-teknik manajemen dasar yang memungkinkan mereka untuk mengelola sumber daya, waktu, dan proyek-proyek yang dijalankan oleh organisasi dengan lebih baik.

Dari sisi kepemimpinan, peserta mendapatkan pengetahuan yang lebih baik mengenai gaya kepemimpinan yang efektif, manajemen konflik, serta teknik motivasi dan komunikasi. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu anggota, tetapi juga menciptakan dinamika kelompok yang lebih harmonis dan produktif. Misalnya, kemampuan untuk memimpin rapat secara lebih terstruktur meningkatkan efisiensi waktu dan mengurangi potensi konflik internal.

Pelatihan ini berdampak besar pada struktur organisasi Karang Taruna. Setelah pelatihan, organisasi menjadi lebih terstruktur dengan adanya pembagian tugas yang jelas. Sebelum pelatihan, banyak anggota yang menjalankan berbagai peran sekaligus tanpa adanya kejelasan mengenai tanggung jawab masing-masing, yang sering kali menyebabkan ketidakefisienan. Namun setelah pelatihan, setiap anggota memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai perannya dalam organisasi, sehingga tercipta efisiensi dalam pelaksanaan program.

Di dalam konteks manajemen organisasi, adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab menyebabkan peningkatan dalam cara organisasi beroperasi. Misalnya, tugas-tugas seperti manajemen keuangan, pencatatan administrasi, dan perencanaan program kini dipegang oleh anggota yang memang memiliki keterampilan dalam bidang tersebut, sehingga memungkinkan adanya peningkatan kinerja organisasi.

Penguatan Kohesi Sosial

Salah satu hasil yang paling menonjol dari pelatihan ini adalah peningkatan kolaborasi dan kerja sama antaranggota. Sebelum pelatihan, ada kecenderungan untuk

bekerja secara individu atau dalam kelompok-kelompok kecil yang terpisah. Ini sering kali menyebabkan adanya kesenjangan dalam komunikasi dan keterlibatan. Namun setelah pelatihan, peserta mulai lebih sering berinteraksi secara produktif dan bekerja dalam tim besar.

Kohesi sosial ini sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang organisasi karena menciptakan rasa kebersamaan dan tujuan bersama. Kohesi yang lebih kuat juga memungkinkan organisasi untuk menghadapi tantangan eksternal dengan lebih baik, seperti dalam hal mencari dana atau menjalin kemitraan dengan lembaga lain. Selain itu, anggota organisasi menjadi lebih bersemangat untuk terlibat dalam kegiatan bersama, yang berdampak pada partisipasi aktif dalam menjalankan program-program sosial di desa.

Pelatihan tidak hanya meningkatkan kapasitas teknis dan manajerial anggota Karang Taruna, tetapi juga mengembangkan kesadaran mereka akan tanggung jawab sosial. Karang Taruna adalah organisasi yang bertujuan untuk berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat. Pelatihan ini berhasil menumbuhkan rasa tanggung jawab sosial yang lebih besar di kalangan anggotanya, di mana mereka merasa memiliki kewajiban untuk membantu masyarakat desa.

Sebelum pelatihan, Karang Taruna sering menghadapi kendala dalam hal efisiensi pelaksanaan program. Misalnya, banyak program yang tertunda atau gagal karena kurangnya perencanaan yang matang atau pembagian tugas yang tidak jelas. Pelatihan ini memberikan solusi nyata dengan mengajarkan metode perencanaan program yang lebih baik, termasuk bagaimana menetapkan tujuan yang realistis, mengalokasikan anggaran secara efisien, dan memonitor pelaksanaan program dengan ketat.

Efisiensi yang meningkat ini tidak hanya berdampak pada keberhasilan program-program yang dilaksanakan, tetapi juga pada bagaimana Karang Taruna mengelola waktu dan sumber daya yang terbatas. Dengan perencanaan yang lebih matang dan manajemen yang lebih baik, organisasi dapat menjalankan lebih banyak program dengan hasil yang lebih efektif, meskipun dengan sumber daya yang sama.

Keberlanjutan Organisasi

Aspek keberlanjutan juga menjadi bagian penting dalam pembahasan ini. Pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki keadaan saat ini, tetapi juga untuk menjamin keberlanjutan organisasi di masa depan. Peningkatan keterampilan manajerial dan kepemimpinan memungkinkan organisasi untuk lebih mandiri dalam menjalankan program-programnya, tanpa selalu bergantung pada bantuan eksternal.

Selain itu, pelatihan ini juga mendorong anggota Karang Taruna untuk mulai memikirkan jangka panjang, seperti penyusunan rencana strategis dan pencarian sumber daya tambahan. Dengan adanya rencana jangka panjang yang lebih jelas, Karang Taruna dapat memastikan bahwa mereka tetap relevan dan berkelanjutan, bahkan ketika terjadi perubahan dalam struktur kepemimpinan atau dinamika sosial di desa.

Namun, meskipun hasil dari pelatihan ini sangat positif, masih ada beberapa tantangan yang harus diatasi. Keberlanjutan pelatihan menjadi tantangan utama karena banyak pelatihan yang hanya dilakukan sekali tanpa adanya tindak lanjut. Oleh karena itu, penting untuk melaksanakan pelatihan lanjutan dan membangun kapasitas lebih lanjut untuk memperdalam keterampilan yang telah diperoleh. Selain itu, dukungan dari pemerintah desa, lembaga swadaya masyarakat, dan sektor swasta tetap penting untuk

memastikan bahwa program-program pelatihan ini terus berjalan dan dapat menjangkau lebih banyak pemuda di desa-desa lain.

Secara keseluruhan, pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi di Karang Taruna Desa Kalitengah memberikan dampak positif yang signifikan. Pelatihan ini meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial anggota, memperkuat kolaborasi internal, meningkatkan efisiensi program, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab sosial yang lebih besar. Meskipun beberapa tantangan tetap ada, hasil dari pelatihan ini memberikan gambaran yang optimis mengenai potensi pemuda dalam memimpin dan mengelola organisasi yang berkontribusi terhadap pembangunan desa yang berkelanjutan.

Kesimpulan

Pelatihan Kepemimpinan dan manajemen organisasi yang dilaksanakan di Desa Kalitengah berhasil meningkatkan kapasitas pemuda dalam mengelola organisasi dan menjalankan program-program sosial di desa. Program ini berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan keterampilan pemuda, peningkatan tanggung jawab sosial, serta penguatan kolaborasi antaranggota Karang Taruna. Dukungan yang berkelanjutan dari pemerintah dan pihak terkait sangat penting untuk menjaga keberhasilan program ini serta mendorong pengembangan lebih lanjut. Secara keseluruhan, kesimpulan artikel ini menegaskan bahwa pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi di Karang Taruna Desa Kalitengah memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan organisasi dan peningkatan kualitas pemuda di desa tersebut. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial anggota, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggungjawab sosial yang lebih besar dan memperkuat kohesi sosial dalam organisasi. Dukungan yang berkelanjutan dan replikasi program ini di tempat lain memiliki potensi untuk memperluas dampaknya dan membantu membangun generasi muda yang lebih siap untuk berperan dalam pembangunan nasional.

REFERENSI

- Azidin, Y., Rahmah, A., Zuraida, D., Maulana, R., Keperawatan dan Ilmu Kesehatan, F., & Muhammadiyah Banjarmasin, U. (2022). Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi dalam Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan. *AMMA : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(02).
- Ibrahima, A. B. (2018). Asset Based Community Development (ABCD). In *Transforming Society* (Issue August). <https://doi.org/10.4324/9781315205755-17>
- Interpersonal, K., Dalam, M., Kevin, O., Manurung, C., Yuliana, N., Sultan, F.-U., Tirtayasa, A., Km, R. J., & Serang, P. (2024). *Cendikia pendidikan*. 5(3), 1-5.
- Saneba, H., Katuuk, D. A., Rotty, V. N. J., & Lengkong, J. S. J. (2021). Manajemen Organisasi Karang Taruna. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 138. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112283>