



Capacity building as an effort to achieve organizational sustainability in Kalurahan Imogiri

Bikorin¹, Idam Wahyudi², Anggun Sulistyowati³

^{1,2,3}Universitas AKPRIND Indonesia, Kota Yogyakarta, Indonesia

bikorin@akprind.ac.id¹, iwahyudi@akprind.ac.id², anggun_sulistyowati@akprind.ac.id³

ABSTRACT

Kalurahan Imogiri is a non-profit organization that aims to seek optimal welfare for all community members. This Kalurahan has potential and value, but there are many limitations and obstacles in its management, so capacity building efforts are needed. Based on the background and problems faced by partners, AKPRIND University Indonesia is here to help provide solutions. Addressing these challenges requires literacy and an understanding of capacity-building efforts to achieve organizational sustainability. The service method involved providing literacy materials, which was carried out using presentation techniques. At the end of the session, a Focus Group Discussion (FGD) was held to discuss the dynamics of capacity building efforts. Pamong Kalurahan Imogiri was very enthusiastic about following the presentation of the material, and the result was that the pamong began to understand the importance of capacity building efforts. Furthermore, they can identify various problems effectively and recognize the potential of the village to maximize its economic value. It is hoped that after this service activity is carried out, the village will produce appropriate outcomes, providing real and sustainable benefits to the community.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 17 Feb 2025

Revised: 20 May 2025

Accepted: 27 May 2025

Available online: 14 Jun 2025

Publish: 27 Jun 2025

Keywords:

capacity building; empowered;
kalurahan; organizational
sustainability

Open access

Jurnal Abmas

is a peer-reviewed open-access journal

ABSTRAK

Kalurahan Imogiri merupakan lembaga non-profit yang mempunyai tujuan untuk mengupayakan kesejahteraan yang optimal bagi seluruh warga masyarakat. Kalurahan ini memiliki potensi dan nilai, tetapi banyak keterbatasan dan hambatan dalam pengelolaannya sehingga dibutuhkan upaya peningkatan kapasitas. Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh mitra, Universitas AKPRIND Indonesia hadir berpartisipasi membantu memberikan solusi untuk mengatasi permasalahan. Dalam mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan upaya literasi dan pemahaman mengenai upaya capacity building guna mewujudkan sustainability organizational. Metode pengabdian yang dilaksanakan berupa pemberian materi literasi. Kegiatan ini dilaksanakan dengan teknik presentasi, berikutnya pada akhir sesi dilaksanakan focus group discussion (FGD) mengenai dinamika dalam upaya peningkatan kapasitas. Para Pamong Kalurahan Imogiri sangat antusias mengikuti pemaparan materi yang disampaikan, hasilnya para pamong mulai memahami bagaimana pentingnya upaya peningkatan kapasitas. Selanjutnya mampu mengidentifikasi berbagai permasalahan dengan baik dan mampu mengidentifikasi potensi kalurahan untuk memaksimalkan nilai ekonomi. Harapannya setelah terlaksana kegiatan pengabdian ini, Kalurahan dapat menghasilkan luaran yang tepat guna untuk memberikan manfaat yang nyata dan berkesinambungan bagi masyarakat.

Kata Kunci: berdaya; kalurahan; organisasi keberlanjutan; pengembangan kapasitas

How to cite (APA Style)

Bikorin, B., Wahyudi, I., & Sulistyowati, A. (2025). Capacity building as an effort to achieve organizational sustainability in Kalurahan Imogiri. *Jurnal Abmas*, 25(1), 51-62.

Peer review

This article has been peer-reviewed through the journal's standard double-blind peer review, where both the reviewers and authors are anonymised during review.

Copyright



2025, Bikorin, Idam Wahyudi, Anggun Sulistyowati. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author, and source are credited. *Corresponding author: bikorin@akprind.ac.id

INTRODUCTION

Kapasitas merupakan sesuatu yang esensial bagi setiap entitas, baik individu maupun kelompok. Tumbuh, berkembang dan dinamis menyesuaikan keadaan termasuk ke dalam aspek pengelolaan entitas yang baik (Sulistyowati *et al.*, 2024). Kapasitas berperan sebagai fondasi utama sebuah entitas untuk tetap hidup dan melanjutkan kehidupannya. Ibarat organ tubuh manusia, kapasitas berfungsi layaknya jantung yang berperan memompa darah ke seluruh tubuh. Pada perjalanan sebuah entitas, adakalanya kapasitas dapat redup, berkembang, bahkan berakselerasi maksimal. Penguatan organisasi adalah proses meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan misi yang telah ditetapkan (Margaretha, 2024). Oleh karenanya diperlukan pendekatan yang nyata dari setiap *stakeholder* agar kapasitas dapat berdaya guna untuk membantu entitas mencapai visinya. *Capacity building* dapat diartikan sebagai upaya untuk menjabarkan serta memperluas cara agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Ramadhani *et al.*, 2022).

Peningkatan kapasitas menjadi pendekatan yang relevan guna meningkatkan kompetensi masing-masing individu maupun unit. *Capacity building* adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan aparatur (sumber daya manusia) untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari suatu organisasi dalam menjalankan keputusan-keputusan secara efektif melalui peningkatan pemahaman, ketrampilan dan kemampuan (Nuraisyah & Haryono, 2023). Guna memastikan keberlanjutan dari perubahan positif yang telah terjadi, perlu adanya strategi yang terencana dan terukur (Rafsanjani *et al.*, 2024). Segala inisiatif upaya peningkatan kapasitas harus berbasis perencanaan, bukan merupakan sesuatu aktivitas yang sporadis.

Era disrupsi teknologi seperti sekarang ini, tentu menuntut setiap organisasi baik *profit* maupun *non-profit* untuk selalu dinamis menyesuaikan diri (Sulistyowati *et al.*, 2024). Berupaya dengan beragam pendekatan untuk memperkuat serta mengembangkan kapasitas. Penguatan organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti meningkatkan efektivitas manajemen, memperbaiki sistem dan prosedur operasi, meningkatkan mutu sumber daya manusia, mengembangkan sumber daya keuangan, serta memperkuat kemitraan dengan para *stakeholder* (Margaretha, 2024). Program peningkatan kapasitas pada dasarnya didesain untuk memperkuat kemampuan dalam mengevaluasi pilihan-pilihan kebijakan dan menjalankan keputusan-keputusan dengan efektif (Nuraisyah & Haryono, 2023).

Membahas organisasi nirlaba, fokus bahasan akan tertuju pada upaya mereka untuk tetap *survive* dan melayani. Banyak organisasi *non-profit* yang memiliki sejarah panjang dalam pelayanan publik, merespons ketidaksetaraan sosial, lingkungan, dan ekonomi (Gold, 2023). Organisasi nirlaba meskipun tidak berorientasi *profit*, akan tetapi senantiasa membutuhkan upaya peningkatan kapasitas. Kompetensi dan kapabilitas harus dimiliki oleh entitas nirlaba agar mereka mampu adaptif menyesuaikan dengan perubahan dan perkembangan yang ada.

Menghadapi disrupsi kehidupan yang begitu masif, organisasi harus selalu proaktif dan solutif menghadapi tantangan. Upaya organisasi dan seisinya untuk menemukan cara dalam memecahkan persoalan yang dihadapi merupakan implementasi peningkatan kapasitas (Ramadhani *et al.*, 2022). Modal struktural perlu didesain untuk memaksimalkan *output* intelektual dan hubungan penting yang memungkinkan modal intelektual untuk diukur dalam level-level organisasi (Komaludin, 2020). Upaya peningkatan kapasitas dapat terintegrasi lintas sektor, memungkinkan mengatasi masalah dengan pendekatan yang berbeda.

Kalurahan Imogiri merupakan salah satu lembaga *non-profit* bagi warga masyarakat yang mempunyai visi “*Terwujudnya pembangunan otonomi asli desa sebagai pusat perekonomian, pertanian, ketahanan pangan dan desa mandiri pangan terkemuka dalam lingkungan masyarakat yang dinamis, maju, mandiri, adil, sejahtera lahir dan batin serta agamis didukung oleh nilai-nilai semangat juang gotong royong dan ketatadesaan yang bersih dalam pemerintahan yang baik dengan mengembangkan partisipasi sosial budaya sumber daya lokal berkelanjutan*”. Sebagai lembaga pemerintahan tingkat kelurahan, entitas ini mempunyai limitasi kapasitas dalam upaya mencapai visi yang ditetapkan. Pendekatan peningkatan kapasitas tentu dibutuhkan oleh Kalurahan Imogiri guna tercapainya

tata kelola pemerintahan desa yang cakap dan responsif. Berdasarkan data dari Kementerian Desa, Kalurahan Imogiri masuk dalam kategori Desa Mandiri dengan indikator ketercapaian berupa pengelolaan ketahanan sosial, ekonomi, dan lingkungan, yang mana membuktikan entitas ini mempunyai nilai dan potensi, akan tetapi belum di elaborasi dengan baik sehingga masih membutuhkan pengelolaan yang optimal.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dihadapi oleh mitra, Universitas AKPRIND Indonesia hadir membantu memberikan solusi mengatasinya. Menjawab permasalahan tersebut diperlukan upaya literasi dan pemahaman materi mengenai upaya *capacity building* guna mewujudkan *sustainability organizational* pada Pemerintah Kalurahan Imogiri. Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini untuk membantu mitra menyelesaikan permasalahan dan menemukan solusi yang tepat dalam rangka memaksimalkan kapasitas untuk mencapai pengelolaan yang berkelanjutan.

Manfaat yang dapat diterima oleh mitra setelah kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah Pemerintah Kalurahan Imogiri mampu mengidentifikasi dengan baik kapasitas yang dimiliki, sehingga akan meningkatkan kinerja yang optimal guna mencapai *sustainability organizational*. Pemerintah Kalurahan Imogiri mampu mengidentifikasi serta menyelesaikan permasalahan dengan baik dengan memaksimalkan kapasitas organisasi yang ada. Selanjutnya, Pemerintah Kalurahan Imogiri mampu mengidentifikasi potensi dan peluang guna meningkatkan nilai serta kesejahteraan masyarakat desa.

Literature Review

Capacity Building

Setiap pengelolaan entitas selalu menghadapi berbagai dinamika dan tantangan, semua dinamika dihadapi karena entitas selalu tumbuh dan berkembang (Bikorin *et al.*, 2025). Kapasitas suatu organisasi berkembang secara bertahap dan merupakan suatu proses yang di dalamnya terdapat berbagai dimensi seperti sistem, organisasi, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Odelia, 2018). Kapasitas merupakan kekuatan untuk menjalankan tugas, menjadi *problem solving*, serta merumuskan dan menentukan pencapaian organisasi (Ramadhani *et al.*, 2022). Organisasi dalam upaya memecahkan masalah serta untuk mencapai tujuan yang ditetapkan memerlukan sebuah kemampuan yang dikenal dengan kapasitas organisasi (Sukaningtyas, 2017).

United Nations Development Programme (UNDP) mengidentifikasi empat bidang utama pembangunan kapasitas masyarakat: kepemimpinan, pengetahuan, akuntabilitas, dan pengaturan kelembagaan (Franco & Tracey, 2019). Secara umum, masalah pengembangan kapasitas diteliti dari perspektif evolusi berbagai masalah sosial-ekonomi (Shams & Hasan, 2020). Kesenjangan kapasitas yang ada di lembaga-lembaga telah dikaitkan dengan pendekatan yang digunakan dalam membangun kapasitas (Annan-Prah & Andoh, 2023). Peningkatan kapasitas tiap-tiap entitas secara tidak langsung juga mendukung upaya pemerintah dalam upaya peningkatan kualitas SDM.

Capacity building adalah suatu proses meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Odelia, 2018). *Capacity building* dikembangkan bersama; mengajukan ide; melihat secara mendalam kebutuhan dan kesenjangan organisasi; dan mengidentifikasi potensi dan kemungkinan sehingga intervensi akan dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi (Annan-Prah & Andoh, 2023). Pengembangan Organisasi merupakan sebuah pendekatan sistematis serta terencana guna meningkatkan efektivitas organisasi dan membantu untuk memecahkan masalah (Julia & Masyruroh, 2022). Peningkatan kapasitas merupakan usaha entitas untuk senantiasa menumbuhkan serta mengembangkan potensi diri.

Proses *capacity building* berpotensi menghasilkan adaptasi yang lebih transformatif (Ziervogel *et al.*, 2022). Upaya peningkatan kapasitas meliputi banyak aspek dan saling terkait menjadi sebuah sistem *upgrading* yang komprehensif. Upaya peningkatan kapasitas memungkinkan untuk dilaksanakan lintas sektor dan bidang. Pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk memastikan keterampilan tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri (Lai *et al.*, 2024).

Sustainability Organizational

Konsep *sustainability* merupakan kesamaan pandangan dan visi semua negara untuk mendukung pengelolaan bumi yang lebih baik. Pada tahun 1987, *The World Conference on Environment and Development* memperkenalkan gagasan pembangunan yang berkelanjutan, yang mendefinisikannya sebagai pembangunan yang memenuhi kebutuhan saat ini sembari menjaga kapasitas generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka (Golubeva, 2022). Pada aspek keberlanjutan, ada tiga pilar yang meliputi yakni ekonomi, lingkungan, dan sosial (Candemir et al., 2021). Tujuan pembangunan berkelanjutan adalah untuk lingkungan, ekonomi, dan sosial, oleh karena itu pentingnya memerangi kemiskinan, kelaparan, dan diskriminasi (Ortega-Rodríguez et al., 2020).

The Triple Bottom Line Concept merupakan konsep berkelanjutan yang menerangkan pencapaian tiga serta merangkum banyak aspek keberlanjutan (Landoni & Trabucchi, 2024). Gagasan ini mengusulkan pembagian antara organisasi "profit" dan "non-profit" untuk mendorong penggunaan konsep keberlanjutan dalam bisnis yang secara historis berorientasi pada keuntungan (Landoni & Trabucchi, 2024). *Sustainability model canvas framework* digunakan untuk menjelaskan literatur model bisnis yang mengintegrasikan konsep berkelanjutan (Landoni & Trabucchi, 2024).

Praktik bisnis saat ini telah berubah karena perluasan ekonomi berbasis pengetahuan dan sumber daya berbasis pengetahuan sekarang menjadi penentu dan pembentuk keberlanjutan dan kekayaan organisasi (Laallam et al., 2020). Petani Spanyol harus memenuhi standar keberlanjutan yang lebih menuntut di target pasar mereka, terutama di Amerika Utara dan Uni Eropa (García-Granero et al., 2025). Pada upaya mencapai keberlanjutan, upaya tersebut termasuk mengurangi korupsi dan meningkatkan transparansi (Ortega-Rodríguez et al., 2020). Beragam teori dan praktik keberlanjutan telah diterapkan secara luas pada berbagai disiplin ilmu dan bidang, sehingga menjadi penting bagi entitas pengelola saat ini (Bikorin et al., 2025).

Pada konteks praktis, pengelolaan organisasi berkelanjutan menitikberatkan pada kemampuan entitas untuk adaptif dan solutif. Keberlanjutan organisasi non-profit bergantung pada kemampuannya untuk memahami dan merespons perubahan dalam lingkungan eksternalnya (Sari et al., 2024). Kemampuan organisasi untuk menangani keberlanjutan telah berkembang secara signifikan, serta semakin banyak individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan (Rahman et al., 2022). Oleh karenanya keterampilan individu mengelola keterampilan menjadi poin penting dalam upaya menggerakkan unit kerja untuk tetap progresif.

Poin krusial selanjutnya adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan budaya organisasi dalam rangka mengawal kebijakan yang berorientasi keberlanjutan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan kunci karena sumber daya manusia adalah aset utama yang dapat menggerakkan inisiatif keberlanjutan di dalam organisasi (Sartika, 2024). Keberlanjutan organisasi didorong oleh budaya dalam organisasi yang kondusif untuk mencapai keberlanjutan dan memiliki asumsi, sikap dan keyakinan yang sama mengenai penyelesaian masalah keberlanjutan (Rahman et al., 2022). Pengelolaan entitas berkelanjutan membutuhkan upaya kolaboratif dan komprehensif lintas sektor agar meminimalisasi resistensi terhadap kebijakan yang dinamis.

METHODS

Kegiatan pengabdian yang dilaksanakan adalah berupa penyuluhan atau pemberian materi literasi mengenai “*capacity building* sebagai upaya mencapai *sustainability organizational* pada Kalurahan Imogiri” yang dilaksanakan oleh dosen dan mahasiswa Prodi Manajemen Ritel Universitas AKPRIND Indonesia. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat memanfaatkan metode presentasi dan penyuluhan, dengan pendekatan tanya jawab yang dimaksudkan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta mengukur sejauhmana peserta memahami materi (Setyowati & Anugrah, 2023). Metode presentasi dan *Focus Group Discussion* (FGD) dipilih karena dipandang menjadi saluran yang mudah diterima oleh para peserta. Metode FGD ini dilaksanakan agar para

peserta dapat saling bertukar informasi (Tjiptabudi, 2023). Langkah-langkah pada kegiatan penyampaian literasi dilaksanakan meliputi tahapan berikut.



Gambar 1. Langkah-langkah Pelaksanaan Penyampaian Literasi Peningkatan Kapasitas Kepada Mitra
Sumber: Dokumentasi Penulis, 2025

Gambar 1 menunjukkan tahapan pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat dengan judul “*capacity building* sebagai upaya mencapai *sustainability organizational* pada Kalurahan Imogiri” oleh dosen dan mahasiswa Universitas AKPRIND Indonesia. Adapun penjelasan setiap aktivitas pada **Gambar 1** dijelaskan dengan uraian berikut.

1. Persiapan dilakukan dengan melaksanakan diskusi ringan dengan salah seorang Pamong Kalurahan Imogiri, diskusi mengenai fenomena serta permasalahan yang dihadapi mitra.
2. Berikutnya setelah konsep dan materi kegiatan pengabdian disepakati, meminta izin kepada Pemerintah Kalurahan Imogiri untuk dapat dikeluarkan surat permohonan pengabdian
3. Selanjutnya menyiapkan materi presentasi dengan baik, mengidentifikasi permasalahan serta mengintegrasikan teori serta contoh praktis dalam sosial masyarakat. Materi presentasi bersumber dari bacaan literasi serta mengamati langsung beragam dinamika yang terjadi pada Kalurahan Imogiri
4. Tahap terakhir yaitu pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat, yaitu memberikan literasi dengan metode presentasi serta sesi FGD.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini mempunyai sasaran yaitu perangkat Pemerintah Kalurahan Imogiri, yang terdiri dari Lurah, Carik, Kepala Dusun serta Pegawai Kalurahan terkait. Kegiatan dilaksanakan pada hari Selasa, 14 Januari 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan 11.30 WIB bertempat di Ruang Pertemuan Kalurahan Imogiri. Kegiatan penyampaian literasi dilaksanakan dengan teknik presentasi, kegiatan dimulai dengan pemaparan materi tentang *capacity building* sebagai upaya untuk mencapai *sustainability organizational* pada Kalurahan Imogiri. Pada akhir sesi, dilaksanakan FGD yang mengulas banyak hal terutama proses serta dinamika dalam upaya peningkatan kapasitas yang telah dilaksanakan oleh Kalurahan Imogiri.

RESULTS AND DISCUSSION

Results

Capacity building telah dilaksanakan sebagai upaya mencapai *sustainability organizational* pada Kalurahan Imogiri. Aktivitas pengabdian tersebut sebagai wujud kolaborasi perguruan tinggi dengan sosial masyarakat guna mengimplementasikan program kampus berdampak. Kegiatan tersebut terlaksana dengan baik dan lancar, para peserta pun mengikuti dengan penuh antusias. Para Pamong Kalurahan Imogiri sangat antusias mengikuti pemaparan materi yang disampaikan. Bagi para peserta, materi yang disampaikan sangat relevan dengan fenomena serta permasalahan riil yang terjadi di Kalurahan Imogiri.

Tabel 1. Persentase Ketercapaian Kegiatan Abdimas

No	Keterangan	Persentase Ketercapaian
1	Keberhasilan jumlah target peserta	100 %
2	Ketercapaian tujuan pelatihan	90 %
3	Ketercapaian target materi yang direncanakan	90 %
4	Peningkatan pemahaman Pamong Kalurahan Imogiri	Ada

Sumber: Data Pengabdian, 2025

Pada **Tabel 1** menunjukkan persentase ketercapaian kegiatan pengabdian masyarakat di Kalurahan Imogiri. Data bersumber dari observasi pengamatan langsung serta olah data pada sesi FGD. Terkait dengan jumlah target peserta, pada kegiatan tersebut dihadiri oleh seluruh tamu undangan, yakni para Pamong Kalurahan Imogiri. Pada aspek ketercapaian tujuan pelatihan serta target materi menunjukkan persentase 90%, artinya mayoritas peserta merasa bahwa adanya penyampaian literasi ini membantu mengatasi permasalahan, memberikan perspektif yang mampu menggugah inisiatif berpikir kritis. Selanjutnya pada aspek peningkatan pemahaman, para peserta merasa mempunyai *improvement thinking* dibandingkan sebelum adanya sesi pematieran ini. Hasil tersebut berdasarkan jawaban peserta ketika sesi FGD, peserta mengungkapkan adanya peningkatan pemahaman dan wawasan.



Gambar 2. Sesi Presentasi Materi Kepada Mitra
Sumber: Dokumentasi Penulis, 2025

Berdasarkan ulasan saat kegiatan FGD, para pamong kalurahan memperoleh wawasan baru mengenai pengelolaan organisasi sesuai dengan kaidah yang baik. Para Pamong Kalurahan Imogiri merasa kegiatan pengabdian ini sangat bermanfaat, tidak hanya sebagai landasan teori tetapi juga menjadi landasan praktis yang tepat untuk terus meningkatkan kualitas pengelolaan kalurahan. Para peserta menjadi lebih sadar betapa pentingnya manajemen kapasitas yang baik guna mencapai kinerja organisasi yang berkelanjutan. Para pamong juga merasa mereka belum mampu mengoptimalkan nilai dan potensi desa yang ada, sehingga membutuhkan banyak *insight* dari berbagai pihak, terutama para akademisi.



Gambar 3. Sesi Foto Dokumentasi Bersama Mitra
Sumber: Dokumentasi Penulis, 2025

Discussion

Pembahasan pada hasil kegiatan pengabdian masyarakat ini berfokus bagaimana sebuah entitas *non-profit* dapat mengelola sumber daya serta potensinya. Organisasi nirlaba di Indonesia harus menghadapi masalah seperti orientasi kemanusiaan, ketidakpastian lingkungan eksternal, pemahaman yang tidak merata, sumber daya dan analisis yang terbatas, serta kesulitan untuk mengukur aspek-aspek kualitatif (Sari *et al.*, 2024).

Pentingnya Upaya Peningkatan Kapasitas

Organisasi yang *agile* merupakan representasi pengelolaan entitas yang ideal pada era sekarang ini. Kata kunci untuk organisasi agar siap menghadapi tantangan lingkungan yang kompetitif adalah keberlanjutan, digitalisasi, ketahanan, dan ketangkasan (Miceli *et al.*, 2021). Agar mampu tetap kompetitif, organisasi harus mampu mengelola tantangan sedemikian rupa. Pamong Kalurahan Imogiri harus mampu mengidentifikasi berbagai kapasitas yang dimiliki, sehingga kelak dapat mengoptimalkannya untuk mencapai visi berbasis pendekatan berkelanjutan.

Hasil elaborasi kegiatan pengabdian ini selaras dengan temuan penelitian terdahulu yang mengaitkan inisiatif upaya peningkatan kapasitas organisasi. Pentingnya inisiatif untuk membangun kapasitas merupakan proses keberlanjutan organisasi (Nenobais *et al.*, 2017; Bingle, 2019). Inisiatif berfungsi sebagai respons cepat organisasi menghadapi dinamisnya perubahan yang ada. Inisiatif dalam upaya peningkatan kapasitas tidak dapat dilakukan secara sporadis, mestinya harus terstruktur dan komprehensif. Upaya pengembangan kapasitas yang komprehensif merupakan inisiatif solusi untuk mengatasi permasalahan (Bikorin *et al.*, 2025).

Pamong Kalurahan Imogiri harus senantiasa menghasilkan inisiatif-inisiatif perbaikan berdasarkan pendekatan keberlanjutan. Selanjutnya berbagai inisiatif tersebut harus ditunjang dengan beragam aksi nyata, sehingga tidak berhenti menjadi sebuah gagasan saja. Inisiatif perbaikan dapat dimulai dari sesuatu yang kecil tapi fundamental, sehingga mempunyai dampak yang signifikan dan berkelanjutan.

Mampu Mengidentifikasi Permasalahan dengan Baik

Permasalahan dan hambatan akan selalu ada pada setiap aktivitas, tidak terkecuali dalam pengelolaan entitas nirlaba. Berbagai dinamika yang dihadapi tentu bersumber dari segala aktivitas yang telah terjadi pada waktu lampau. Peristiwa dan pengalaman selama bertahun-tahun menggambarkan tantangan dalam mengelola masalah dan kesulitan dalam menemukan solusi (Carlsson, 2023).

Ada berbagai hambatan dan kesulitan dengan model bisnis yang berkelanjutan, faktor kelembagaan, organisasi, dan budaya menjadi faktor utama (Nunes *et al.*, 2022). Permasalahan krusial yang muncul di lingkungan Kalurahan Imogiri yakni pengelolaan sampah, pengelolaan aset kalurahan yang belum optimal, serta regenerasi para kader kalurahan yang belum berjalan dengan baik. Beragam masalah tersebut harus segera diidentifikasi dengan baik, agar permasalahan dapat ditanggulangi dengan cepat. Jika masalah-masalah kecil dibiarkan berlarut-larut akan menimbulkan permasalahan yang lebih kompleks dikemudian hari.

Beragam masalah yang dialami oleh Kalurahan Imogiri harus diselesaikan dengan pendekatan solutif dan berkelanjutan. Harapannya agar permasalahan tersebut dapat terselesaikan dengan segera, jika tidak dapat diselesaikan secepatnya berarti harus membuat rencana penyelesaian bertahap. Eksplorasi bagaimana keberlanjutan dan ketahanan dapat bermanfaat bagi organisasi dalam jangka panjang (Rai *et al.*, 2021).

Mampu Mengidentifikasi Potensi Kalurahan dengan Tepat serta Memaksimalkan Nilai Ekonominya

Setelah mengidentifikasi permasalahan, berikutnya kebijakan paralel yang harus dilaksanakan oleh Kalurahan Imogiri adalah mengidentifikasi potensi diri. Mekanisme perubahan organisasi dimanfaatkan untuk mengatasi tantangan dan mewujudkan pengelolaan potensi dan resiko (Stacchezzini *et al.*, 2023). Potensi kalurahan ibarat *hidden gem* yang harus dikelola dengan optimal, jika tidak tertangani dengan baik akan sia-sia. Hal tersebut berguna untuk menangkap berbagai peluang yang ada agar memberikan kemanfaatan bagi masyarakat Kalurahan Imogiri.

Kalurahan Imogiri memiliki rintisan kampung seni dan budaya, kampung produsen jamu tradisional, Pasar Imogiri Baru, taman kuliner yang dikelola oleh BUMKal, serta potensi warga lainnya. Tugas kalurahan tidak berhenti hanya mengidentifikasi potensi saja, akan tetapi harus pintar mengemas potensi tersebut memanfaatkan perkembangan teknologi terbaru. Organisasi nirlaba semakin bergantung pada teknologi digital untuk mencapai tujuan komunikasi mereka sebagai akibat dari perubahan lingkungan komunikasi yang cepat (Seo & Vu, 2020). Sekarang ini banyak entitas nirlaba maupun penggiat sosial mengoptimalkan sosial media sebagai sarana mempromosikan potensi yang ada.

Salah satu upaya peningkatan kapasitas adalah memanfaatkan media komunikasi sebagai wadah informasi sekaligus promosi. Pemanfaatan media sosial sebagai saluran memperkenalkan potensi kalurahan sudah lazim digunakan. Peningkatan kapasitas dapat mengatasi cara organisasi nirlaba berinteraksi dengan para *stakeholder* di media sosial (Campbell & Lambright, 2020). Berdasar upaya optimalisasi potensi diri, maka peluang peningkatan nilai ekonomi akan lebih mudah direalisasikan.

CONCLUSION

Kegiatan pengabdian masyarakat ini mampu memberikan pemahaman baru kepada para Pamong Kalurahan Imogiri dalam upaya *capacity building* untuk mencapai *sustainability organizational*. Pengabdian masyarakat ini juga mampu menjawab tujuan kegiatan, yakni membantu mitra menyelesaikan permasalahan dan menemukan solusi yang tepat dalam rangka memaksimalkan kapasitas untuk mencapai pengelolaan yang berkelanjutan. Para peserta merasa puas dan antusias dengan adanya kegiatan pengabdian ini, implikasinya adalah mereka mempunyai pemahaman dan wawasan yang lebih mendalam mengenai upaya peningkatan kapasitas. Berbagai upaya peningkatan kapasitas tentu harus dilaksanakan untuk mewujudkan visi dan kesejahteraan masyarakat dengan pendekatan pengelolaan berkelanjutan.

Para Pamong Kalurahan Imogiri harus terus berupaya meningkatkan kapasitas baik dalam level individu maupun kelompok. Para Pamong Kalurahan Imogiri secara khusus serta para warga masyarakat Imogiri pada umumnya harus mampu mengidentifikasi potensi yang dimiliki serta menangkap peluang yang ada untuk menciptakan Kalurahan Imogiri yang unggul dan berdaya saing. Selanjutnya agar pihak Kalurahan Imogiri mampu membuat sebuah program yang menarik untuk meningkatkan partisipasi warga masyarakat, harapannya agar masyarakat mempunyai rasa “*handarbeni*” untuk ikut memajukan kalurahan tercinta. Saran untuk program pengabdian selanjutnya adalah dengan memperbanyak pendampingan sesi praktis, agar mampu melengkapi pemaparan teoritis yang sudah dilaksanakan. Pendampingan lebih lanjut perlu untuk dilaksanakan terutama untuk mengatasi permasalahan teknis seperti pengelolaan sampah dan manajemen tata kelola BUMKAL yang baik.

AUTHOR'S NOTE

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait publikasi artikel ini. Penulis menegaskan bahwa data dan isi artikel bebas dari plagiarisme.

REFERENCES

- Annan-Prah, E. C., & Andoh, R. P. K. (2023). Effects of customised capacity building on employee engagement, empowerment, and learning in Ghanaian local government institutions. *Public Administration and Policy*, 26(2), 228-241.
- Bikorin, B., Sofyani, H., Sulistyowati, A., & Primortono, Y. R. (2025). Overcoming challenges with performance improvement initiatives in non-profit organizations to achieve sustainability entity. *Public Accounting and Sustainability*, 2(1), 31-44.
- Campbell, D. A., & Lambright, K. T. (2020). Terms of engagement: Facebook and Twitter use among nonprofit human service organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 30(4), 545-568.
- Candemir, A., Duvaléix, S., & Latruffe, L. (2021). Agricultural cooperatives and farm sustainability-a literature review. *Journal of Economic Surveys*, 35(4), 1118-1144.
- Carlsson, L. (2023). Strategizing organizational capabilities for industrial digitalization-exploring managers' technological frames. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 34(9), 20-39.

- Franco, I. B., & Tracey, J. (2019). Community capacity-building for sustainable development: Effectively striving towards achieving local community sustainability targets. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(4), 691-725.
- García-Granero, E. M., Piedra-Muñoz, L., Galdeano-Gómez, E., & Sorroche-del-Rey, Y. (2025). A path towards sustainability through the circular economy phenom: Indicators from the Spanish agri-food sector. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 16(7), 28-61.
- Gold, J. (2023). Nonprofit fundraising and social identity. *Engaged Management ReView*, 6(2), 31-40.
- Golubeva, O. (2022). Sustainability and technology: The contribution of “managerial talk” to the three pillars framework. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 35(9), 412-441.
- Julia, M., & Jiddal Masyuroh, A. (2022). Literature review determinasi struktur organisasi: Teknologi, lingkungan dan strategi organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383-395.
- Komaludin, D. (2020). Model manajemen pengelolaan pusat olahraga dan rekreasi melalui pengembangan sumber daya manusia berbasis pengetahuan (knowledge based worker). *Jurnal Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 19-33.
- Laallam, A., Kassim, S., Engku Ali, E. R. A., & Saiti, B. (2020). Intellectual capital in non-profit organisations: Lessons learnt for waqf institutions. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 12(1), 27-48.
- Laia, A., Lase, D., Waruwu, S., & Buulolo, N. A. (2024). Evaluasi pelatihan keterampilan di Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kota Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 34-31.
- Landoni, P., & Trabucchi, D. (2024). Non-profit and hybrid organizations as multi-sided platforms: Insights from the analysis of sustainability models. *European Journal of Innovation Management*, 27(9), 384-407.
- Margaretha, R. (2024). Strategi capacity building dalam pengelolaan pariwisata berkelanjutan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 248-256.
- Miceli, A., Hagen, B., Riccardi, M. P., Sotti, F., & Settembre-Blundo, D. (2021). Thriving, not just surviving in changing times: How sustainability, agility and digitalization intertwine with organizational resilience. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1-17.
- Nenobais, H., Kasim, A., & Maksun, I. R. (2017). The capacity development of non-profit organizations in the growth stage (An action research based on the SSM). *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)*, 20(2), 37.
- Nunes, A. K. da S., Morioka, S. N., & Bolis, I. (2022). Challenges of business models for sustainability in startups. *RAUSP Management Journal*, 57(4), 382-400.
- Nuraisyah, N., & Haryono, D. (2023). Capacity building kelembagaan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) di Kabupaten Sigi. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 513-522.
- Odelia, E. M. (2018). Pengembangan kapasitas organisasi melalui penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. *Kebijakan dan Manajemen Publik*, 6(1), 1-8.

- Ortega-Rodríguez, C., Licerán-Gutiérrez, A., & Moreno-Albarracín, A. L. (2020). Transparency as a key element in accountability in non-profit organizations: A systematic literature review. *Sustainability (Switzerland)*, *12*(14), 1-22.
- Rafsanjani, F., Mariay, I. F., & Ladama, A. G. (2024). Strengthening community capacity in waste management and environmental conservation to achieve sustainability (location in Aimas District, Sorong Regency, Southwest Papua). *Jurnal Pengabdian Masyarakat (Pengamas)*, *1*(1), 78-87.
- Rahman, M., Abd Wahab, D. S., & Abdul Latiff, D. A. S. (2022). Definitions and concepts of organizational sustainability. *Society & Sustainability*, *4*(2), 21-32.
- Rai, S. S., Rai, S., & Singh, N. K. (2021). Organizational resilience and social-economic sustainability: COVID-19 perspective. *Environment, Development and Sustainability*, *23*(8), 12006-12023.
- Ramadhani, S. A., Simanjuntak, H. T. R. F., & Mashur, D. (2022). Pengembangan kapasitas organisasi pada pendidikan tinggi teknologi pulp dan kertas Universitas Riau. *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, *8*(2), 131-145.
- Sari, R. Y., Rusdinal, & Anisah. (2024). Analisis SWOT sebagai alat penting dalam proses perencanaan strategis organisasi non-profit. *Jurnal Niara*, *17*(1), 87-97.
- Sartika, G. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam kesuksesan organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *4*(1), 177-188.
- Seo, H., & Vu, H. T. (2020). Transnational nonprofits' social media use: A survey of communications professionals and an analysis of organizational characteristics. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *49*(4), 849-870.
- Setyowati, W., & Anugrah, R. (2023). Pengabdian masyarakat di sekolah menengah atas Banten yang berfokus pada teknologi informasi untuk industri 4.0. *ADI Pengabdian kepada Masyarakat*, *4*(1), 21-26.
- Shams, S. M. R., & Hasan, R. (2020). Capacity building for transnationalisation of higher education: Knowledge management for organisational efficacy. *European Business Review*, *32*(3), 459-484.
- Stacchezzini, R., Florio, C., Sproviero, A. F., & Corbella, S. (2023). Reporting challenges and organisational mechanisms of change: A Latourian perspective on risk disclosure of a pioneer company in integrated reporting. *Journal of Accounting and Organizational Change*, *19*(2), 226-249.
- Sukaningtyas, D. (2017). Pengembangan kapasitas manajemen sekolah dalam membangun pemahaman visi dan misi. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, *36*(2), 257-266.
- Sulistyowati, A., Khoirunisa, N., & Febriani, N. (2024). Kajian literatur : Upaya penerapan capacity building pada entitas non-profit. *Prosiding SNAST*, *1*(1), 78-86.
- Tjiptabudi, F. M. H. (2023). Pembangunan dan pelatihan pengoperasian website sebagai media informasi dan citra perusahaan pada dana pensiun Bank NTT. *Bernas: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, *4*(3), 1826-1835.
- Ziervogel, G., Enqvist, J., Metelerkamp, L., & van Breda, J. (2022). Supporting transformative climate adaptation: Community-level capacity building and knowledge co-creation in South Africa. *Climate Policy*, *22*(5), 607-622.