

Jurnal Pasca Dharma Pengabdian Masyarakat (JPDPM)

e-ISSN 2722-4996 p-ISSN 2722-6085

Vol 5 (2) (2024) 21-40

Doi:

Pelatihan Kepemimpinan Berbasis Komunitas bagi Karang Taruna Jakarta Barat

Erna Kusumawati^{1*}, Diah Andiani²

¹Fakultas Keguruan dan Ilmu Keguruan, Universitas Negeri Subang, Subang, Indonesia

²Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Negeri Subang, Subang, Indonesia

*Korespondensi: E-mail: ernakusumawati@unsub.ac.id

ABSTRAK

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan untuk menjawab kebutuhan peningkatan kapasitas kepemimpinan anggota Karang Taruna di wilayah Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Karang Taruna sebagai organisasi kepemudaan memiliki peran strategis dalam pembangunan sosial berbasis komunitas, namun dihadapkan pada tantangan rendahnya pemahaman terhadap prinsip kepemimpinan partisipatif, keterampilan komunikasi, dan kerja sama tim. Tujuan kegiatan ini adalah untuk membekali peserta dengan pemahaman konseptual dan keterampilan praktis dalam kepemimpinan komunitas yang adaptif dan kolaboratif. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah pelatihan partisipatif berbasis simulasi dan studi kasus, yang dilaksanakan pada 21 Agustus 2024 di Aula Kelurahan Kebon Jeruk, dengan melibatkan 40 peserta dari unsur Karang Taruna, tokoh masyarakat, dan warga aktif. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 85% peserta menyatakan materi pelatihan sangat relevan dengan kebutuhan mereka, dan mayoritas merasa lebih percaya diri untuk terlibat aktif dalam organisasi dan kegiatan sosial. Selain itu, peserta mengusulkan pelatihan lanjutan bertema manajemen program kerja, kepemimpinan digital, dan kewirausahaan sosial. Kegiatan ini menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan yang kontekstual dan partisipatif efektif dalam membangun kapasitas kepemimpinan lokal serta mendorong partisipasi aktif dalam pembangunan berbasis komunitas.

© 2024 Jurnal Pasca Dharma Pengabdian Masyarakat

OPEN ACCESS

Article History:

Submitted: 20 Ags 2024

First Revised: 15 Sep 2024

Accepted: 25 Okt 2024

First Available Online: 10 Nov 2024

Publication Date: 25 Nov 2024

Kata Kunci:

Karang Taruna,
Kepemimpinan,
Komunitas,
Pelatihan Partisipatif,
Pengabdian Masyarakat.

CONTACT: ✉ ernakusumawati@unsub.ac.id

PENDAHULUAN

Di tengah arus deras transformasi sosial dan penetrasi teknologi digital yang semakin merata di seluruh lapisan masyarakat, peran organisasi kepemudaan seperti Karang Taruna mengalami pergeseran signifikan dari sekadar forum sosial informal menjadi pilar penting dalam penguatan pembangunan berbasis komunitas. Sebagai wadah pembinaan generasi muda yang memiliki basis struktural hingga tingkat kelurahan, Karang Taruna kini dituntut untuk menjadi agen perubahan sosial yang mampu menjawab dinamika kompleks masyarakat urban, terutama di wilayah Jakarta Barat yang dikenal dengan heterogenitas demografis dan tekanan sosial-ekonomi yang tinggi. Dalam konteks ini, Karang Taruna tidak hanya memiliki potensi untuk mengembangkan partisipasi aktif generasi muda dalam proses pembangunan, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam menumbuhkan solidaritas sosial, membangun karakter kewargaan, dan memperkuat jalinan kohesi sosial yang mulai tergerus oleh individualisme dan budaya konsumtif yang dibawa oleh modernitas digital (Firmansyah et al., 2021).

Potensi transformatif ini belum sepenuhnya terwujud secara optimal akibat keterbatasan kapasitas internal, khususnya dalam aspek kepemimpinan organisasi. Lemahnya kepemimpinan Karang Taruna menjadi kendala struktural yang menyebabkan stagnasi dalam pencapaian misi sosialnya, baik dalam hal perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, maupun dalam menjalin kolaborasi lintas sektor (Lubis et al., 2020). Ketidaksiapan organisasi dalam merespons perubahan sosial secara adaptif sebagian besar disebabkan oleh absennya pelatihan kepemimpinan yang kontekstual dan berbasis kebutuhan komunitas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus Karang Taruna di wilayah perkotaan belum memiliki keterampilan dasar dalam perencanaan strategis, manajemen konflik, serta mekanisme evaluasi dan pelaporan program secara transparan dan akuntabel (Lestari & Sulaksono, 2022). Kondisi ini tidak hanya berdampak pada efektivitas program kerja, tetapi juga mengurangi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap eksistensi dan kontribusi Karang Taruna di lingkungannya.

Dalam aspek kepemimpinan partisipatif, pengurus Karang Taruna umumnya belum familiar dengan prinsip-prinsip dasar yang menekankan pada pelibatan aktif anggota komunitas dalam pengambilan keputusan, inklusivitas dalam menyusun program, dan keterbukaan terhadap masukan dari berbagai pihak. Kurangnya pemahaman terhadap model kepemimpinan kolaboratif dan berbasis nilai membuat banyak program Karang Taruna bersifat simbolik dan tidak berkelanjutan. Minimnya akses terhadap pelatihan kepemimpinan yang berorientasi pada kearifan lokal juga menjadi faktor penyebab lemahnya identitas dan orientasi organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya semangat kepemudaan dan menurunnya tingkat partisipasi generasi muda dalam kegiatan sosial. Fenomena ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari pendekatan pengembangan komunitas yang bersifat holistik dan berkelanjutan, serta menekankan pada pentingnya proses reflektif dalam membangun kompetensi sosial dan kultural pemuda sebagai pemimpin komunitas.

Tantangan kepemimpinan yang dihadapi Karang Taruna di Jakarta Barat juga dipengaruhi oleh minimnya budaya belajar organisasi. Ketergantungan pada figur pemimpin tunggal, kurangnya dokumentasi pengetahuan institusional, serta lemahnya mekanisme kaderisasi menjadi faktor struktural yang menghambat regenerasi kepemimpinan. Beberapa studi menunjukkan bahwa organisasi kepemudaan yang tidak memiliki sistem pengembangan kapasitas yang sistematis cenderung mengalami krisis identitas organisasi dan ketergantungan pada praktik trial-and-error dalam penyusunan program. Akibatnya, ketika terjadi pergantian kepengurusan, pengetahuan dan pengalaman yang telah dikembangkan tidak berlanjut, sehingga program-program yang dirancang kehilangan arah dan keberlanjutannya. Di sisi lain, rendahnya kapasitas literasi digital dan keterampilan sosial-ekonomi juga membatasi ruang gerak Karang Taruna dalam memanfaatkan teknologi informasi sebagai media advokasi dan pemberdayaan, padahal digitalisasi telah menjadi keniscayaan dalam praktik kepemimpinan modern (Firmansyah et al., 2021).

Situasi ini semakin kompleks ketika melihat fakta bahwa banyak pelatihan kepemudaan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau institusi swasta masih berorientasi *top-down* dan tidak berbasis kebutuhan riil komunitas (Putranto et al., 2022). Pelatihan yang terlalu menekankan pada teori atau standar normatif sering kali gagal menjangkau dinamika sosial yang khas pada tingkat lokal. *Gap* antara konten pelatihan dengan tantangan nyata yang dihadapi oleh pengurus Karang Taruna menyebabkan rendahnya motivasi peserta dan rendahnya tingkat keberhasilan implementasi program pascapelatihan. Maka diperlukan pendekatan pelatihan kepemimpinan berbasis komunitas yang bersifat partisipatif, kontekstual, dan berorientasi pada penguatan kapasitas praktis pemuda dalam memimpin komunitasnya. Salah satu pendekatan yang dinilai efektif adalah *community-based leadership development*, yang menekankan pentingnya pembelajaran kolaboratif, refleksi kritis, dan pengalaman langsung dalam proses pengembangan kapasitas kepemimpinan.

Penguatan kapasitas kepemimpinan Karang Taruna di era transformasi digital dan perubahan sosial memerlukan intervensi yang komprehensif, terstruktur, dan berkelanjutan. Hal ini mencakup pengembangan modul pelatihan yang berbasis kebutuhan lokal, penyusunan metode pembelajaran aktif seperti studi kasus dan simulasi, serta pembentukan ekosistem pembelajaran sosial yang mendukung praktik reflektif dan partisipatif dalam komunitas. Dengan memperkuat fondasi kepemimpinan pemuda melalui pendekatan tersebut, diharapkan Karang Taruna mampu menjalankan perannya secara lebih efektif dalam menciptakan perubahan sosial, memperkuat solidaritas komunitas, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat urban secara menyeluruh.

Lemahnya kapasitas kepemimpinan di tingkat akar rumput tidak hanya menjadi persoalan internal organisasi, melainkan juga berdampak langsung pada kemampuan Karang Taruna dalam merespons tantangan-tantangan sosial yang semakin kompleks dan multidimensional (Meiryani et al., 2021). Kepemimpinan yang tidak adaptif, tidak inklusif, serta minim inovasi menjadi kendala utama dalam proses transformasi sosial yang diharapkan dapat diinisiasi dari level komunitas. Dalam

realitas sosial kontemporer, munculnya kecenderungan individualisme di kalangan generasi muda menjadi salah satu sinyal kuat dari krisis partisipasi sosial yang kian nyata. Gejala ini tercermin dalam menurunnya minat terhadap aktivitas kemasyarakatan, melemahnya semangat gotong royong, serta meningkatnya orientasi hidup yang bersifat pragmatis dan konsumtif (Purwaningtyas et al., 2023). Fenomena ini tidak hanya mengurangi daya dukung pemuda terhadap pembangunan sosial berbasis komunitas, tetapi juga memudarkan nilai-nilai kolektif yang selama ini menjadi fondasi kuat dalam kehidupan sosial masyarakat Indonesia, khususnya di wilayah urban seperti Jakarta Barat.

Lemahnya kepemimpinan juga berimbas pada aspek keberlanjutan program-program yang diinisiasi oleh Karang Taruna. Secara ekonomi, banyak program pemberdayaan yang dirancang tidak memiliki arah strategis jangka panjang karena pengurus tidak dibekali dengan keterampilan dasar manajerial dan kewirausahaan. Program ekonomi yang dijalankan baik dalam bentuk unit usaha, koperasi, maupun pelatihan keterampilan sering kali gagal berkembang akibat minimnya pemahaman tentang perencanaan bisnis, pemasaran digital, dan pengelolaan sumber daya yang efisien (Ratnasari et al., 2023). Keterbatasan dalam membangun jejaring dengan mitra eksternal seperti dunia usaha, perguruan tinggi, dan pemerintah daerah turut memperparah kondisi ini, menjadikan Karang Taruna terjebak dalam program yang bersifat insidental dan tidak berkelanjutan. Akibatnya, potensi besar organisasi ini dalam menciptakan kemandirian ekonomi komunitas belum dapat terealisasi secara maksimal, bahkan cenderung stagnan dan tidak berdampak signifikan terhadap kesejahteraan sosial anggotanya (Hakam, 2022).

Selain tantangan di ranah sosial dan ekonomi, Karang Taruna juga menghadapi kelemahan signifikan dalam aspek kepemimpinan lingkungan. Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, kemampuan organisasi masyarakat sipil dalam merespons isu-isu ekologi menjadi sangat penting. Sayangnya, rendahnya literasi ekologi di kalangan pengurus dan anggota Karang Taruna menyebabkan isu-isu penting seperti pengelolaan sampah berbasis masyarakat, pelestarian ruang terbuka hijau, serta upaya mitigasi bencana belum masuk secara sistematis dalam agenda kerja organisasi. Banyak Karang Taruna belum memahami urgensi dari krisis iklim dan dampaknya terhadap keberlangsungan hidup komunitas, sehingga inisiatif yang muncul cenderung bersifat sporadis, seremonial, atau bahkan hanya untuk memenuhi tuntutan administratif dari pihak eksternal. Padahal, di era perubahan iklim yang semakin terasa dampaknya, peran Karang Taruna sebagai pelopor gerakan lingkungan sangat dibutuhkan, terutama dalam membangun kesadaran ekologis sejak dini di tingkat komunitas.

Ketidakhadiran pendekatan kepemimpinan transformatif yang berbasis komunitas menjadi akar dari berbagai persoalan tersebut. Ketika pemimpin komunitas tidak mampu membaca perubahan zaman, memahami kebutuhan warga, serta menyusun strategi adaptif terhadap realitas sosial, maka organisasi sosial akan mengalami defisit kepercayaan dari masyarakat. Karang Taruna, yang idealnya menjadi penghubung antara aspirasi masyarakat dengan aktor-aktor pembangunan lainnya, justru mengalami alienasi dari komunitasnya sendiri. Ketika program-program yang dijalankan tidak relevan dengan kebutuhan lokal, tidak berkelanjutan,

dan tidak berdampak nyata, maka yang terjadi adalah meningkatnya jarak sosial antara organisasi dan warga. Dalam jangka panjang, kondisi ini akan memperburuk fragmentasi sosial dan menurunkan legitimasi organisasi, yang pada akhirnya mengancam keberlangsungan eksistensi Karang Taruna sebagai institusi sosial masyarakat.

Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan strategi penguatan kapasitas kepemimpinan yang holistik, yang mencakup pengembangan dimensi sosial, ekonomi, dan lingkungan secara simultan. Intervensi pelatihan kepemimpinan tidak cukup hanya berfokus pada aspek teknis manajemen organisasi, tetapi harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan berkelanjutan yang mencakup kesadaran sosial, kecakapan ekonomi, dan tanggung jawab ekologis. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan berbasis komunitas yang mengedepankan pendekatan partisipatif, pemetaan kebutuhan lokal, dan pembelajaran kontekstual yang relevan dengan tantangan masyarakat urban. Selain itu, penguatan jejaring kemitraan dengan berbagai stakeholder, seperti perguruan tinggi, NGO lingkungan, dan lembaga pemberdayaan ekonomi, akan membuka ruang kolaborasi yang lebih luas, sekaligus memperkaya kapasitas kepemimpinan pengurus Karang Taruna secara berkelanjutan. Dengan demikian, Karang Taruna tidak hanya mampu menjawab tantangan sosial yang ada, tetapi juga menjadi pelopor perubahan dan penggerak pembangunan berkelanjutan dari tingkat akar rumput (Ratnasari et al., 2023).

Upaya pemerintah dan pihak ketiga dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan pemuda melalui pelatihan-pelatihan sebenarnya telah banyak dilakukan, namun mayoritas masih menggunakan pendekatan top-down yang kurang adaptif terhadap konteks lokal dan karakteristik komunitas setempat. Program-program pelatihan tersebut kerap bersifat seragam, tidak partisipatif, dan minim evaluasi keberlanjutan. Hal ini menimbulkan ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan nyata yang dihadapi pengurus Karang Taruna di lapangan menekankan pentingnya desain pelatihan yang berbasis kebutuhan lokal dan berorientasi pada penguatan peran strategis pemuda dalam pembangunan komunitas.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan tim pelaksana bersama mitra Karang Taruna, serta serangkaian diskusi kelompok terfokus (Focus Group Discussion/FGD) yang melibatkan pengurus Karang Taruna dari berbagai kelurahan di wilayah Jakarta Barat, teridentifikasi adanya kebutuhan yang sangat nyata terhadap pelatihan kepemimpinan yang bersifat aplikatif, relevan dengan konteks lokal, dan mudah dipahami oleh peserta dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang beragam. Para pengurus Karang Taruna menyampaikan bahwa tantangan yang mereka hadapi dalam mengelola organisasi komunitas bersifat kompleks dan menuntut keterampilan kepemimpinan yang tidak hanya teoritis, tetapi juga mampu diterapkan secara langsung di lapangan. Mereka menginginkan model pelatihan yang tidak terlalu akademik, namun tetap memiliki bobot keilmuan yang dapat meningkatkan kapasitas personal dan organisasi secara berkelanjutan.

Beberapa kebutuhan yang muncul secara konsisten dari proses FGD tersebut antara lain adalah penguatan soft skills dalam bentuk komunikasi interpersonal yang

efektif, kemampuan mendengarkan aktif, teknik persuasi, serta keterampilan public speaking yang adaptif terhadap audiens yang beragam. Kemampuan memimpin tim juga menjadi aspek penting, termasuk bagaimana membangun visi bersama, mengorganisir peran anggota, dan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dalam situasi keterbatasan sumber daya. Selain itu, peserta menggarisbawahi pentingnya pelatihan mengenai keterampilan pemecahan masalah (problem solving) berbasis pendekatan analitis dan solutif, serta manajemen konflik yang kerap muncul dalam dinamika organisasi berbasis relawan. Konflik internal yang tidak terkelola dengan baik sering menjadi sumber stagnasi kegiatan dan menurunkan motivasi anggota, sehingga kemampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif menjadi kunci dalam menjaga keberlanjutan organisasi.

Menanggapi berbagai kebutuhan tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini secara strategis difokuskan pada perancangan dan pelaksanaan pelatihan kepemimpinan yang berbasis pendekatan partisipatif. Pendekatan ini dipilih karena diyakini mampu menciptakan ruang belajar yang dialogis dan memberdayakan, di mana peserta tidak hanya menjadi penerima materi, tetapi juga berperan aktif dalam proses penciptaan pengetahuan melalui pengalaman kolektif. Dalam model ini, pemuda diposisikan sebagai subjek perubahan, bukan sekadar objek binaan, dengan harapan mereka dapat menjadi aktor utama dalam proses pembangunan komunitas yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan. Pelatihan tidak hanya dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan kesadaran kritis, kepercayaan diri, dan orientasi aksi yang transformatif di tingkat komunitas lokal.

Pelatihan ini tidak hanya menekankan pada aspek teoritik, tetapi juga mengedepankan metode pembelajaran yang aktif, kontekstual, dan reflektif. Melalui integrasi metode simulasi peran (*role play*), permainan strategi, studi kasus lokal, dan pembelajaran kolaboratif, peserta dilatih untuk merespons berbagai tantangan kepemimpinan yang mereka hadapi dalam kehidupan nyata. Model pelatihan ini dirancang untuk mengembangkan *critical thinking*, ketajaman dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan yang cepat di era digital, sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan yang efektif di tingkat komunitas harus dibentuk melalui proses edukasi partisipatif dan komunikasi yang responsif terhadap dinamika lokal (Taurista & Choiriyah, 2024). Selain itu, penguatan nilai-nilai integritas, tanggung jawab sosial, dan komunikasi transformatif menjadi fokus utama agar peserta mampu menjadi pemimpin yang visioner, inklusif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Dengan demikian, pelatihan ini diharapkan mampu memfasilitasi tumbuhnya pemimpin muda Karang Taruna yang memiliki kapasitas intelektual, moralitas sosial, serta kepekaan terhadap persoalan komunitas secara berkelanjutan (Azmi et al., 2023).

METODE

Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan melalui pendekatan *participatory training* yang secara khusus dirancang berdasarkan model *community-based leadership development*, yakni suatu kerangka pelatihan kepemimpinan yang berakar pada kekuatan komunitas lokal dan partisipasi aktif anggotanya. Pendekatan

ini dipilih secara sadar dan strategis karena dinilai memiliki kesesuaian tinggi dengan konteks kebutuhan peningkatan kapasitas kepemimpinan di lingkungan Karang Taruna, khususnya di wilayah perkotaan seperti Jakarta Barat yang ditandai dengan kompleksitas sosial, keberagaman budaya, dinamika ekonomi, serta tantangan struktural lainnya yang menuntut respons kepemimpinan yang adaptif dan responsif.

Dalam berbagai literatur pengembangan masyarakat dan pelatihan kepemimpinan, pendekatan *participatory training* telah banyak diakui sebagai salah satu metode yang paling efektif dalam membangun kesadaran kritis, memperkuat rasa memiliki terhadap proses pembelajaran, serta menumbuhkan keterlibatan aktif peserta dalam seluruh tahapan pelatihan. Pendekatan ini menekankan pentingnya pembelajaran sebagai proses dialogis, di mana fasilitator dan peserta saling bertukar pengalaman, membangun refleksi bersama, dan secara kolektif merumuskan solusi atas permasalahan yang dihadapi di tingkat komunitas.

Hal ini berbeda secara mendasar dari pendekatan pelatihan konvensional yang umumnya bersifat *top-down*, instruksional, dan minim ruang partisipasi. Dalam *participatory training*, peserta tidak diposisikan sebagai objek pasif yang sekadar menerima materi, tetapi sebagai subjek aktif yang terlibat dalam proses *co-construction of knowledge* yakni proses bersama dalam membangun pengetahuan yang berakar dari pengalaman, konteks lokal, dan dinamika sosial yang mereka alami sendiri.

Model pelatihan semacam ini mampu menciptakan proses transfer nilai dan keterampilan kepemimpinan yang lebih bermakna, karena tidak hanya menekankan aspek kognitif dan teknis, tetapi juga dimensi afektif dan kontekstual. Peserta diajak untuk merefleksikan pengalaman kepemimpinannya, mengevaluasi pendekatan yang selama ini digunakan, serta merumuskan strategi kepemimpinan baru yang lebih relevan dengan tantangan aktual di komunitas masing-masing. Dengan demikian, hasil dari pelatihan ini tidak hanya bersifat teoritis atau normatif, melainkan benar-benar aplikatif dan menyentuh realitas keseharian yang dihadapi peserta sebagai pemuda yang aktif di lingkup Karang Taruna. Transformasi pengetahuan dan keterampilan yang terjadi melalui pendekatan ini menjadi lebih organik karena tumbuh dari bawah (*bottom-up*) dan terintegrasi langsung dalam praktik sosial peserta, sehingga lebih berpeluang untuk mendorong terjadinya perubahan sosial yang berkelanjutan di tingkat komunitas.

Kegiatan pengabdian dilaksanakan pada hari Rabu, tanggal 21 Agustus 2024, bertempat di Aula Kelurahan Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Pelatihan dimulai sejak pukul 08.00 WIB dan berlangsung hingga pukul 15.00 WIB, dengan suasana ruang yang telah dirancang secara terbuka dan interaktif agar mendukung proses pembelajaran yang kolaboratif. Jumlah peserta yang terlibat dalam kegiatan ini mencapai 40 orang, terdiri dari anggota Karang Taruna dari berbagai RW di wilayah Kebon Jeruk, perwakilan tokoh masyarakat, ibu-ibu PKK, hingga warga yang selama ini aktif dalam berbagai kegiatan sosial berbasis komunitas. Keragaman latar belakang sosial, usia, dan pengalaman organisasi dari para peserta justru menjadi kekuatan utama dalam pelaksanaan kegiatan ini, karena membuka ruang pertukaran gagasan lintas generasi dan lintas sektor. Dalam pendekatan *community-based*

leadership, keberagaman peserta dipandang sebagai modal sosial yang memungkinkan terciptanya sinergi serta memperkuat social capital komunitas lokal secara kolektif.

Secara teknis, kegiatan dirancang dalam tiga tahap utama yang saling terintegrasi: tahap pra-kegiatan, pelaksanaan inti pelatihan, dan evaluasi serta tindak lanjut. Tahap pra-kegiatan dimulai dengan proses *need assessment* yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Tim pelaksana menyebarkan kuesioner singkat dan melakukan wawancara informal terhadap calon peserta untuk memetakan persepsi awal, pengalaman organisasi, serta pemahaman dasar mereka terkait isu-isu kepemimpinan dan pemberdayaan komunitas. Data dari tahap ini sangat krusial untuk merancang materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta dan menghindari pendekatan yang terlalu normatif atau tidak kontekstual. Selain itu, tahap ini juga dimaksudkan untuk membangun *psychological engagement* awal antara peserta dan fasilitator, sehingga tercipta atmosfer pembelajaran yang terbuka dan suportif sejak awal kegiatan.

Tahap kedua, yaitu pelaksanaan pelatihan inti, menjadi bagian paling penting dalam kegiatan ini. Sesi diawali dengan penyampaian materi dasar kepemimpinan melalui ceramah interaktif yang diselingi dengan tanya jawab untuk menjaga dinamika kelas. Setelah itu, peserta dibagi dalam kelompok kecil untuk melakukan diskusi tematik terkait tantangan kepemimpinan yang mereka hadapi dalam konteks lokal masing-masing. Salah satu pendekatan yang menonjol dalam sesi ini adalah penggunaan *role play* atau simulasi kepemimpinan, di mana peserta diminta untuk memerankan situasi krisis organisasi atau pengambilan keputusan penting secara mendadak. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengasah kemampuan berpikir kritis, komunikasi asertif, serta pemecahan masalah secara kolektif. Kegiatan ini juga dilengkapi dengan studi kasus lokal mengenai keberhasilan dan kegagalan program Karang Taruna di berbagai RW, yang dianalisis secara bersama-sama untuk menggali pelajaran strategis. Di akhir sesi, peserta diajak bermain dalam permainan tim yang bertujuan mengembangkan keterampilan koordinasi, saling percaya, dan kolaborasi efektif dalam kondisi terbatas (Cahyati & Nurhayati, 2024).

Tahap ketiga adalah evaluasi dan tindak lanjut. Evaluasi dilakukan melalui *pre-test* dan *post-test* sederhana yang dirancang untuk mengukur peningkatan pemahaman teoretis dan keterampilan praktis peserta selama mengikuti pelatihan. Selain itu, fasilitator memandu sesi refleksi kelompok, di mana setiap peserta diberi ruang untuk menyampaikan pandangan, pengalaman, dan pelajaran yang paling bermakna dari kegiatan tersebut. Refleksi ini tidak hanya penting untuk membangun kesadaran diri peserta, tetapi juga sebagai bagian dari proses internalisasi nilai-nilai kepemimpinan komunitas yang transformatif. Sebagai output konkret, tiap kelompok RW diminta menyusun rencana aksi lokal yang sederhana namun aplikatif, berisi langkah-langkah awal yang akan mereka ambil untuk memperkuat peran Karang Taruna di wilayah masing-masing.

Media pembelajaran yang digunakan dalam kegiatan ini beragam, mulai dari modul pelatihan kepemimpinan komunitas yang disusun khusus untuk kegiatan ini, lembar kerja kelompok, video inspiratif yang menampilkan kisah sukses tokoh

pemuda, hingga alat tulis dan papan presentasi yang digunakan untuk fasilitasi diskusi visual. Keunggulan pendekatan ini terletak pada fleksibilitas dan adaptabilitasnya terhadap latar sosial peserta. Tidak hanya memberikan ruang untuk ekspresi individual, metode ini juga mendorong peserta untuk mengembangkan *sense of ownership* terhadap materi dan strategi yang mereka pelajari. Hal ini penting untuk memastikan bahwa transformasi pengetahuan tidak berhenti di ruang pelatihan, tetapi mampu ditransformasikan dalam bentuk tindakan nyata di komunitas mereka. Potensi tantangan seperti keterbatasan waktu, perbedaan tingkat pendidikan, serta variasi motivasi peserta telah diantisipasi dengan menyusun modul yang padat, berbasis praktik, dan dilengkapi dengan fasilitator yang memiliki pengalaman luas dalam pelatihan komunitas.

Lebih dari transfer pengetahuan, metode ini dirancang untuk menciptakan perubahan sikap dan perilaku sosial peserta dalam konteks kepemimpinan komunitas. Melalui pelatihan ini, diharapkan para anggota Karang Taruna dapat menumbuhkan keberanian untuk mengambil inisiatif sosial, membangun jaringan kolaboratif lintas sektor, serta terlibat aktif dalam pembangunan masyarakat berdasarkan kebutuhan riil di lapangan. Kegiatan ini juga menjadi bagian dari upaya membentuk regenerasi kepemimpinan yang tidak hanya memahami teori kepemimpinan, tetapi mampu bertindak sebagai agen perubahan di tengah masyarakat. Hasil dari evaluasi akhir akan dijadikan sebagai basis data untuk perencanaan program lanjutan, baik dalam bentuk pelatihan tematik, pendampingan organisasi, maupun penguatan jejaring Karang Taruna di tingkat kota. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan menjadi awal dari proses penguatan tata kelola organisasi Karang Taruna yang partisipatif, inklusif, dan berkelanjutan di wilayah Jakarta Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan kepemimpinan berbasis komunitas yang dilaksanakan pada Rabu, 21 Agustus 2024, di Aula Kelurahan Kebon Jeruk, Jakarta Barat, merupakan bentuk konkret dari upaya peningkatan kapasitas pemuda dalam membangun daya kepemimpinan lokal yang responsif terhadap dinamika sosial masyarakat urban. Kegiatan ini berlangsung selama satu hari penuh, dimulai pukul 08.00 hingga 15.00 WIB, dan diikuti oleh 40 peserta aktif. Mereka terdiri dari perwakilan Karang Taruna dari berbagai RW di wilayah Kebon Jeruk, tokoh masyarakat, ibu-ibu PKK, serta individu yang aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Komposisi peserta yang beragam tersebut memberikan nilai tambah tersendiri dalam dinamika pembelajaran, karena mendorong pertukaran pengalaman dan perspektif dari berbagai segmen sosial yang berbeda, sekaligus memperkaya proses simulasi kepemimpinan berbasis komunitas.

Atmosfer kegiatan pelatihan kepemimpinan berbasis komunitas yang berlangsung di Aula Kelurahan Kebon Jeruk secara umum menunjukkan tingkat antusiasme yang sangat tinggi dari seluruh peserta. Semangat ini terlihat jelas sejak sesi pembukaan hingga penutupan, di mana para peserta menunjukkan partisipasi aktif yang merata dalam setiap rangkaian kegiatan. Tidak hanya dalam sesi formal seperti pemaparan materi dan diskusi panel, tetapi juga dalam aktivitas interaktif

seperti permainan tim, studi kasus berbasis konteks lokal, dan simulasi pemecahan masalah yang didesain untuk menggambarkan dinamika sosial di lingkungan Karang Taruna. Setiap sesi menghadirkan peluang pembelajaran yang tidak hanya satu arah, tetapi mendorong dialog terbuka, pertukaran pengalaman, serta refleksi kritis terhadap peran peserta dalam komunitasnya masing-masing. Tingkat keterlibatan ini menjadi indikator kuat bahwa pendekatan *participatory training* yang diterapkan memiliki efektivitas tinggi dalam membangun lingkungan belajar yang kolaboratif, inklusif, dan kontekstual.

Salah satu aspek penting yang berkontribusi terhadap tingginya partisipasi peserta adalah metode fasilitasi yang digunakan selama pelatihan, yaitu metode yang memosisikan peserta sebagai pelaku utama dalam proses belajar. Fasilitator tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi sebagai pendamping yang memfasilitasi proses dialog, mendorong eksplorasi pengalaman, serta membuka ruang untuk berpikir reflektif dan kritis. Pendekatan ini menciptakan suasana yang kondusif bagi munculnya rasa kepemilikan (*ownership*) terhadap pengetahuan yang dibahas, karena peserta merasa bahwa ide, pengalaman, dan kontribusi mereka dihargai dan dijadikan bagian penting dalam proses pembelajaran. Akibatnya, peserta lebih terdorong untuk mengeksplorasi topik-topik yang relevan dengan kehidupan nyata mereka dan menghubungkannya dengan teori-teori kepemimpinan yang diperkenalkan selama pelatihan (Dewi, Kurniawan, & Asih, 2024).

Dinamika kelompok yang terbentuk selama pelatihan menunjukkan perkembangan positif dalam aspek kerja sama tim dan penguatan jejaring sosial antar peserta. Interaksi yang intensif dalam kelompok kerja tidak hanya meningkatkan efektivitas pelatihan dalam hal penyampaian materi, tetapi juga menjadi ajang aktualisasi nilai-nilai solidaritas, kepercayaan, dan saling menghargai. Selama diskusi kelompok dan simulasi, peserta belajar untuk mendengarkan pendapat orang lain, menyampaikan gagasan dengan cara yang konstruktif, serta mengambil keputusan bersama berdasarkan konsensus. Proses ini mencerminkan praktik kepemimpinan partisipatif yang inklusif dan demokratis, yang sangat penting dalam membentuk karakter pemimpin komunitas yang adaptif terhadap perbedaan dan mampu menjalin kolaborasi lintas sektoral.

Kontribusi peserta dalam membentuk suasana belajar yang dinamis dan bermakna juga tidak terlepas dari kesediaan mereka untuk saling berbagi pengalaman pribadi yang relevan dengan isu-isu komunitas. Dalam banyak sesi, peserta mengangkat permasalahan konkret yang mereka hadapi dalam lingkungan Karang Taruna masing-masing, seperti rendahnya partisipasi pemuda dalam kegiatan sosial, kurangnya transparansi dalam pengelolaan program, serta tantangan dalam menjalin kerja sama dengan lembaga lain. Dengan menggunakan studi kasus berbasis pengalaman nyata, pelatihan menjadi lebih kontekstual dan aplikatif, serta membuka peluang bagi peserta untuk merancang solusi yang realistis berdasarkan refleksi kolektif. Praktik ini tidak hanya memperkaya materi pelatihan, tetapi juga memperkuat kemampuan peserta dalam mengidentifikasi masalah, menganalisis akar penyebab, dan menyusun langkah-langkah aksi yang berorientasi pada perubahan.

Akhirnya, semangat kolaboratif yang tumbuh selama pelatihan menjadi fondasi penting bagi terbentuknya jejaring kepemimpinan komunitas yang berdaya tahan. Peserta secara aktif membentuk kelompok diskusi kecil pascapelatihan dan merencanakan tindak lanjut dalam bentuk pertemuan komunitas serta program kerja lintas RW. Ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya menghasilkan pengetahuan, tetapi juga memicu terbentuknya *social capital* yang dapat dimanfaatkan untuk mendorong perubahan sosial yang lebih luas. Nilai-nilai seperti empati, saling percaya, dan tanggung jawab kolektif yang tumbuh dalam suasana pelatihan diyakini menjadi bekal utama dalam menghadapi tantangan sosial di masa depan, serta membangun pola kepemimpinan komunitas yang transformatif dan berorientasi pada keberlanjutan. Dengan demikian, atmosfer kegiatan ini telah menjadi katalisator penting dalam pembentukan pemimpin muda yang mampu memimpin dengan hati, berpikir strategis, dan bertindak secara kolaboratif dalam membangun komunitas yang lebih kuat dan tangguh.

Hasil evaluasi kegiatan diperoleh melalui pengisian instrumen kuesioner pascapelatihan yang dirancang secara anonim dan diisi secara mandiri oleh para peserta sesaat setelah kegiatan berakhir. Kuesioner tersebut mencakup sejumlah indikator utama yang mengukur efektivitas pelatihan dari berbagai dimensi, antara lain relevansi materi, kualitas fasilitator, metode penyampaian, kenyamanan fasilitas, serta dampak terhadap peningkatan kompetensi personal dan sosial peserta. Analisis data dari kuesioner menunjukkan temuan yang sangat positif. Sekitar 85% peserta menyatakan bahwa materi pelatihan sangat relevan dengan kebutuhan aktual mereka, khususnya dalam mengelola organisasi Karang Taruna, menyusun program kerja yang berbasis pada isu lokal, serta mencari solusi terhadap berbagai tantangan sosial yang berkembang di lingkungan komunitas mereka. Tingkat relevansi ini menjadi indikator kuat bahwa desain kurikulum pelatihan telah berhasil diselaraskan dengan kebutuhan riil peserta, bukan sekadar mengikuti kerangka konseptual semata.

Sebanyak 90% peserta memberikan penilaian sangat baik terhadap metode pembelajaran yang diterapkan selama pelatihan. Model pembelajaran yang digunakan mengombinasikan berbagai pendekatan aktif, seperti ceramah interaktif, diskusi terbuka, studi kasus lokal yang bersifat kontekstual, simulasi peran (*role play*), serta permainan kelompok yang bersifat reflektif. Metode ini terbukti mampu mendorong keterlibatan aktif peserta dalam setiap sesi, memperkuat pemahaman konsep melalui aplikasi langsung, serta menciptakan pengalaman belajar yang bermakna dan menyenangkan. Para peserta tidak hanya memahami teori kepemimpinan secara abstrak, tetapi juga mampu merasakan dinamika sosial organisasi dan mempraktikkan strategi komunikasi, negosiasi, serta pengambilan keputusan dalam konteks simulasi yang relevan dengan keseharian mereka. Pengalaman belajar ini mendorong terciptanya pemahaman yang lebih mendalam dan aplikatif, sehingga kemampuan kepemimpinan yang dibangun tidak hanya bersifat kognitif, tetapi juga mencakup aspek afektif dan psikomotorik.

Temuan evaluasi ini memperkuat argumen bahwa pendekatan partisipatif dalam pelatihan jauh lebih efektif dibandingkan pendekatan klasikal yang bersifat top-down dan monoton. Model klasikal cenderung menempatkan peserta sebagai

objek pembelajaran pasif, yang hanya menerima materi tanpa ruang untuk eksplorasi dan refleksi. Sebaliknya, pendekatan partisipatif menempatkan peserta sebagai subjek aktif yang terlibat langsung dalam proses konstruksi pengetahuan melalui dialog, pengalaman, dan kolaborasi. Dalam konteks pelatihan kepemimpinan komunitas, pendekatan ini sangat krusial karena kepemimpinan itu sendiri merupakan proses sosial yang memerlukan kemampuan berinteraksi, merespons situasi nyata, serta memahami dinamika antarindividu dalam struktur organisasi yang kompleks (Hidayat et al., 2021). Oleh karena itu, keberhasilan metode pelatihan ini terletak pada kemampuannya menjembatani antara kerangka teoretis dengan realitas lapangan yang dihadapi oleh peserta, sebagaimana pentingnya inovasi dalam pendekatan pengembangan kapasitas sosial pada era digital (Hakam et al., 2023).

Dari sisi penguatan kapasitas individu, metode pembelajaran partisipatif juga terbukti mendorong terbentuknya rasa percaya diri dan *sense of agency* yang tinggi di kalangan peserta. Mereka merasa memiliki ruang untuk menyuarakan pengalaman dan pandangan mereka, sehingga terjadi pertukaran pengetahuan antaranggota komunitas yang memperkaya proses pembelajaran. Proses ini juga memfasilitasi tumbuhnya empati, solidaritas, dan rasa tanggung jawab kolektif, yang merupakan elemen penting dalam kepemimpinan berbasis komunitas. Evaluasi mendalam terhadap catatan fasilitator dan hasil diskusi kelompok menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan tidak hanya dalam hal pengetahuan teknis kepemimpinan, tetapi juga dalam keterampilan interpersonal seperti mendengarkan aktif, membangun kepercayaan, serta mengelola konflik secara konstruktif.

Akhirnya, keberhasilan metode pelatihan ini menjadi dasar bagi rekomendasi pengembangan model pelatihan kepemimpinan selanjutnya. Evaluasi ini menunjukkan bahwa format pelatihan yang fleksibel, adaptif, dan berbasis pengalaman langsung lebih mampu menjawab tantangan nyata di tingkat komunitas dibanding model yang semata-mata menekankan teori dan presentasi satu arah. Hal ini mendukung literatur kontemporer yang menegaskan pentingnya pembelajaran transformatif dalam pendidikan kepemimpinan komunitas. Pelatihan ini tidak hanya berfungsi sebagai wahana pengembangan kapasitas individual, tetapi juga sebagai proses pemberdayaan sosial yang memperkuat struktur kepemimpinan akar rumput (*grassroots leadership*) yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada perubahan sosial jangka Panjang (Lukas et al., 2023).

Dalam aspek perubahan perilaku, pelatihan kepemimpinan berbasis komunitas ini terbukti memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap peningkatan rasa percaya diri peserta untuk tampil sebagai pemimpin lokal yang proaktif, responsif, dan reflektif terhadap kebutuhan sosial di lingkungan sekitarnya. Sebelum mengikuti pelatihan, sebagian peserta mengaku masih merasa canggung atau ragu dalam menyuarakan pendapat, menginisiasi kegiatan, atau mengambil peran strategis dalam struktur organisasi Karang Taruna. Namun setelah melalui berbagai sesi interaktif, simulasi kepemimpinan, dan studi kasus lokal yang dirancang secara aplikatif, terjadi perubahan sikap yang cukup mencolok dalam hal keberanian untuk bertindak, kejelasan visi pribadi terhadap peran sosial, serta kesiapan mental untuk menghadapi dinamika sosial yang kompleks di tingkat komunitas.

Perubahan perilaku ini tidak hanya bersifat teoritis atau perseptual, tetapi telah terwujud dalam berbagai inisiatif nyata di tingkat akar rumput. Sejumlah peserta melaporkan bahwa pascapelatihan, mereka mulai merancang forum diskusi internal secara berkala di tingkat RW untuk membahas isu-isu aktual seperti pengelolaan sampah, partisipasi pemuda dalam kegiatan sosial, dan strategi penanggulangan kenakalan remaja. Selain itu, beberapa peserta bahkan membentuk kelompok kerja ad-hoc yang fokus pada penyusunan program kerja berbasis masalah nyata di lingkungan masing-masing. Misalnya, ada kelompok yang menggagas gerakan revitalisasi posyandu, inisiatif bank sampah, serta kampanye edukasi digital bagi anak-anak usia sekolah. Tindakan-tindakan ini mencerminkan adanya transformasi dari sekadar partisipan pasif menjadi agen perubahan (*change agents*) yang aktif merespons tantangan lokal dengan pendekatan kolaboratif.

Pelatihan ini mendorong peserta untuk tidak hanya berjejaring dalam lingkup internal Karang Taruna, tetapi juga mulai menjalin komunikasi lintas sektor dengan pemangku kepentingan lain, seperti aparat kelurahan, lembaga swadaya masyarakat (LSM), komunitas lokal, dan pelaku usaha mikro setempat. Interaksi lintas sektor ini membuka ruang kerja sama baru yang sebelumnya jarang dimanfaatkan secara optimal oleh pemuda komunitas, padahal kolaborasi tersebut memiliki potensi besar dalam memperkuat posisi Karang Taruna sebagai aktor pembangunan sosial di tingkat akar rumput. Dalam beberapa kasus, peserta bahkan telah merancang proposal kegiatan bersama dan mengajukannya kepada pihak kelurahan untuk mendapatkan dukungan administratif dan finansial. Tindakan ini menandakan bahwa pelatihan telah memperkuat kapasitas advokasi peserta dan memperluas perspektif mereka terhadap pentingnya *stakeholder engagement* dalam pembangunan komunitas yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan temuan Sariningsih et al. (2023), yang menunjukkan bahwa kolaborasi lintas sektor antara Karang Taruna dan pemangku kepentingan lokal sangat krusial dalam penguatan pengelolaan kelompok usaha bersama (KUBE) dan meningkatkan efektivitas program pemberdayaan. Selain itu, Suciati et al. (2023) juga menekankan bahwa keterlibatan Karang Taruna dalam pengembangan produk lokal tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mendorong jejaring kemitraan antara kader dan pelaku usaha, yang pada akhirnya memperkuat basis ekonomi komunitas secara partisipatif.

Transformasi yang ditunjukkan peserta ini menggambarkan bahwa pelatihan bukan sekadar kegiatan transfer pengetahuan, tetapi juga media penguatan karakter kepemimpinan yang berbasis nilai seperti keberanian moral, empati sosial, dan orientasi pada perubahan kolektif. Peserta tidak hanya belajar untuk menjadi pemimpin yang efisien, tetapi juga pemimpin yang peka terhadap kebutuhan sosial, mampu membangun konsensus, serta memiliki daya juang untuk memperjuangkan kepentingan masyarakat dengan cara-cara yang demokratis dan etis. Dengan adanya keberanian untuk tampil di ruang publik komunitas, merancang solusi berbasis data lokal, dan melibatkan berbagai pihak dalam proses perubahan, peserta menunjukkan pergeseran dari kepemimpinan berbasis posisi menuju kepemimpinan berbasis pengaruh dan keteladanan.

Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan kepemimpinan berbasis komunitas dapat memicu lahirnya *local civic leadership*, yakni figur-figur pemimpin lokal yang memiliki sensitivitas sosial tinggi dan mampu mengonsolidasikan berbagai sumber daya sosial untuk menjawab tantangan pembangunan berbasis komunitas. Dalam konteks masyarakat urban seperti Jakarta Barat, *local civic leadership* menjadi sangat penting karena mampu mengisi kekosongan peran sosial yang tidak selalu dapat dijangkau oleh struktur formal pemerintahan. Pemimpin komunitas yang lahir dari proses pelatihan semacam ini juga cenderung memiliki akar sosial yang kuat dan pemahaman mendalam terhadap konteks lokal, sehingga strategi intervensi sosial yang mereka rancang lebih adaptif dan tepat sasaran. Oleh karena itu, pelatihan ini berperan penting dalam menumbuhkan generasi pemimpin komunitas yang tangguh, inovatif, dan berdaya saing dalam menghadapi tantangan perkotaan yang semakin kompleks dan dinamis.

Masukan dari peserta yang dihimpun dalam sesi refleksi akhir menunjukkan adanya kebutuhan akan kesinambungan program pelatihan dalam bentuk modul lanjutan. Beberapa tema yang diajukan antara lain pelatihan manajemen program kerja Karang Taruna, pelatihan kepemimpinan digital untuk generasi muda, serta pelatihan kewirausahaan sosial berbasis potensi lokal. Aspirasi ini mencerminkan bahwa pelatihan awal telah berhasil menumbuhkan kesadaran kritis peserta terhadap pentingnya penguatan kapasitas organisasi secara sistematis dan berkelanjutan. Dengan demikian, pelatihan ini bukan sekadar program satu kali, melainkan menjadi titik awal dalam proses pembelajaran sepanjang hayat yang berorientasi pada pengembangan *community-driven leadership* yang adaptif dan berdaya saing.

Meskipun pelaksanaan kegiatan pelatihan kepemimpinan berbasis komunitas ini berjalan dengan lancar dan menunjukkan hasil yang menggembirakan, tidak dapat dipungkiri bahwa dalam proses implementasinya terdapat sejumlah tantangan yang perlu dicermati secara kritis sebagai bagian dari proses refleksi dan evaluasi program. Salah satu kendala utama yang dihadapi selama kegiatan adalah keterbatasan alokasi waktu yang tersedia untuk mengeksplorasi setiap submateri secara mendalam. Setiap topik yang dirancang dalam modul pelatihan, seperti kepemimpinan partisipatif, manajemen tim, komunikasi interpersonal, dan pengambilan keputusan kolektif, pada dasarnya memerlukan waktu pembahasan yang cukup agar pemahaman peserta dapat berkembang secara menyeluruh. Namun, karena keterbatasan durasi pelatihan yang hanya berlangsung dalam beberapa sesi intensif, tidak semua peserta dapat mendalami topik-topik tersebut dengan optimal, khususnya mereka yang belum memiliki latar belakang teoritis atau pengalaman praktis dalam bidang kepemimpinan.

Kendala lainnya muncul dari heterogenitas latar belakang peserta, baik dari segi pendidikan, pengalaman organisasi, maupun kapasitas awal dalam memahami konsep-konsep dasar kepemimpinan. Perbedaan ini berpengaruh langsung terhadap dinamika kelas, terutama dalam hal kecepatan peserta dalam menyerap materi dan kemampuan mereka dalam mengikuti diskusi atau simulasi. Beberapa peserta yang telah memiliki pengalaman memimpin kegiatan Karang Taruna atau organisasi lainnya tampak lebih cepat dalam mengaitkan teori dengan praktik, sementara peserta yang masih tergolong baru membutuhkan waktu adaptasi yang lebih lama.

Ketimpangan semacam ini, meskipun wajar, dapat menimbulkan kesenjangan partisipasi jika tidak diantisipasi dengan metode fasilitasi yang tepat. Oleh karena itu, tantangan ini perlu dipahami bukan sebagai kelemahan program, tetapi sebagai cerminan dari kebutuhan akan desain pelatihan yang lebih diferensiatif dan responsif terhadap keragaman peserta.

Untuk merespons tantangan tersebut, tim pelaksana telah melakukan sejumlah strategi mitigatif yang dirancang sejak awal perencanaan program. Salah satunya adalah penggunaan modul pelatihan yang disusun secara adaptif, yaitu dengan struktur fleksibel yang memungkinkan fasilitator untuk menyesuaikan tingkat kedalaman materi sesuai dengan kebutuhan peserta. Modul tersebut menggabungkan elemen teoritis dan praktis, serta disusun secara spiral agar konsep-konsep penting dapat diulang dan diperdalam secara bertahap. Selain itu, pendekatan fasilitasi yang digunakan bersifat inklusif dan berpusat pada peserta (*learner-centered*), sehingga setiap individu didorong untuk aktif, terlibat, dan merasa dihargai dalam proses pembelajaran, terlepas dari latar belakang awal mereka. Strategi ini cukup berhasil menciptakan suasana pelatihan yang terbuka dan kondusif, di mana peserta tidak segan untuk bertanya, berdiskusi, dan berbagi pengalaman pribadi.

Untuk menjamin efektivitas jangka panjang dan keberlanjutan dampak pelatihan, dibutuhkan inovasi format kegiatan yang lebih terstruktur dan berjangka menengah hingga panjang. Salah satu rekomendasi strategis yang muncul dari hasil refleksi tim dan masukan peserta adalah pentingnya merancang program pelatihan berseri (*modular training series*), di mana setiap sesi pelatihan dirancang sebagai bagian dari rangkaian yang saling terhubung dan memiliki fokus pengembangan kompetensi yang spesifik. Format ini tidak hanya akan memberikan ruang waktu yang lebih memadai untuk pendalaman materi, tetapi juga memungkinkan peserta untuk mengalami proses pembelajaran yang berkesinambungan dan progresif. Dalam rangka memperkuat efektivitas pelatihan berseri tersebut, perlu juga disertakan program mentoring dan *coaching* individual yang difasilitasi oleh para praktisi atau fasilitator profesional. Pendekatan ini sejalan dengan praktik pengembangan karakter kepemimpinan dalam Karang Taruna yang menekankan pentingnya proses pembelajaran bertahap dan terarah berbasis nilai-nilai lokal dan partisipatif (Yolanda et al., 2025).

Dengan demikian, pengalaman pelaksanaan kegiatan ini memberikan pelajaran penting tentang pentingnya fleksibilitas, adaptabilitas, dan keberlanjutan dalam merancang program pelatihan berbasis komunitas. Meskipun terdapat keterbatasan dalam pelaksanaan awal, namun dengan perencanaan yang matang dan evaluasi yang berkelanjutan, kegiatan serupa di masa depan dapat dikembangkan menjadi program yang lebih komprehensif dan berdampak luas. Hal ini menjadi landasan bagi peningkatan kapasitas kepemudaan yang tidak hanya tangguh secara teoritis, tetapi juga reflektif, adaptif, dan siap menjawab tantangan sosial di lingkungan urban yang dinamis.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, pelatihan kepemimpinan berbasis komunitas ini memberikan kontribusi penting dalam menjembatani practice gap antara tuntutan kompetensi kepemimpinan pemuda dengan keterbatasan akses terhadap pelatihan yang relevan dan aplikatif. Hasil pelatihan ini menguatkan temuan dalam berbagai studi sebelumnya yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan kepemimpinan sangat ditentukan oleh tiga faktor utama: tingkat partisipasi peserta, kontekstualitas materi, dan keberlanjutan program pascapelatihan. Oleh karena itu, keberhasilan program ini bukan hanya diukur dari tingginya tingkat kepuasan peserta, tetapi juga dari sejauh mana pelatihan ini menjadi katalisator bagi perubahan sosial berbasis komunitas yang berkelanjutan di wilayah Jakarta Barat dan sekitarnya.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dalam bentuk pelatihan kepemimpinan berbasis komunitas yang diselenggarakan bagi anggota Karang Taruna di wilayah Kebon Jeruk, Jakarta Barat, telah berhasil dilaksanakan dengan pendekatan yang holistik dan partisipatif. Pelatihan ini menggabungkan antara kerangka teoritis mengenai konsep dasar kepemimpinan dengan praktik langsung melalui simulasi peran, diskusi kelompok, serta studi kasus yang diangkat dari permasalahan riil dalam konteks lokal. Integrasi antara dimensi teori dan praktik tersebut memberikan ruang bagi peserta untuk tidak hanya memahami prinsip-prinsip kepemimpinan secara konseptual, tetapi juga menerapkannya secara langsung dalam dinamika organisasi berbasis komunitas. Selain itu, pendekatan pelatihan yang menempatkan peserta sebagai subjek aktif dalam proses pembelajaran terbukti efektif dalam membangun rasa percaya diri dan meningkatkan kesadaran kolektif akan pentingnya peran pemuda dalam pembangunan sosial di tingkat lokal.

Evaluasi program dilakukan melalui kombinasi instrumen kuesioner, observasi partisipatif, dan wawancara terbuka yang dilakukan selama dan setelah pelatihan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memberikan tanggapan positif terhadap keseluruhan rangkaian kegiatan. Sekitar 85% peserta menyatakan bahwa materi pelatihan sangat relevan dengan tantangan yang mereka hadapi dalam mengelola organisasi Karang Taruna di lingkungan masing-masing. Bahkan, lebih dari 80% peserta melaporkan adanya peningkatan kemampuan dalam aspek komunikasi interpersonal, kerja sama tim, serta pengambilan keputusan berbasis musyawarah. Respons ini memperlihatkan bahwa pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai media transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai wahana transformasi sosial yang memperkuat jaringan antarwarga, memperdalam pemahaman terhadap konteks sosial sekitar, dan memantik semangat kepemimpinan yang partisipatif.

Dampak positif lain yang dapat dicatat dari pelaksanaan pelatihan ini adalah munculnya inisiatif dari peserta untuk menyelenggarakan forum-forum diskusi lanjutan secara mandiri, yang bertujuan memperkuat solidaritas organisasi dan meningkatkan kapasitas kelembagaan Karang Taruna di tingkat RW. Beberapa peserta juga telah mengusulkan topik pelatihan lanjutan yang lebih strategis, seperti pelatihan manajemen program kerja, kepemimpinan digital dalam konteks transformasi teknologi, serta pelatihan kewirausahaan sosial yang berorientasi pada pemberdayaan ekonomi lokal. Inisiatif ini merupakan indikator awal keberhasilan

pelatihan dalam membentuk *local change agents* yang tidak hanya mampu menerima materi secara pasif, tetapi juga menunjukkan respons kritis dan proaktif dalam menyusun agenda perubahan sosial.

Selaras dengan literatur yang berkembang dalam kajian pengembangan masyarakat, khususnya yang menekankan pentingnya *community-based leadership*, kegiatan ini menegaskan bahwa pelatihan partisipatif dapat menjadi strategi efektif dalam menumbuhkan pemimpin komunitas yang adaptif, reflektif, dan responsif terhadap tantangan zaman. Hal ini penting mengingat dinamika sosial perkotaan yang semakin kompleks, di mana peran pemuda sebagai agen perubahan menjadi kian signifikan. Dengan penguatan kapasitas yang dilakukan secara sistematis, terarah, dan kontekstual, pemuda komunitas tidak hanya akan memiliki modal sosial yang kuat, tetapi juga bekal kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif.

Maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan PkM ini telah mencapai tujuan utamanya secara menyeluruh, baik dari segi peningkatan kapasitas individu maupun pelebagaan pengetahuan dalam konteks organisasi komunitas. Keberhasilan kegiatan ini juga membuka ruang bagi pengembangan program pelatihan serupa di wilayah lain dengan pendekatan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Rekomendasi ke depan adalah perlunya pendampingan lanjutan dalam bentuk mentoring atau *coaching*, serta perluasan kolaborasi dengan pihak eksternal seperti perguruan tinggi, lembaga swadaya masyarakat, dan pemerintah lokal agar proses transformasi sosial yang dimulai dari pelatihan ini dapat berkembang menjadi gerakan kolektif yang berdaya guna dan berdampak luas dalam jangka panjang.

Rekomendasi ke depan yang dirumuskan berdasarkan hasil evaluasi akhir kegiatan serta refleksi kolektif para peserta mencerminkan kesadaran kritis terhadap pentingnya keberlanjutan program dan konsistensi dalam penguatan kapasitas kepemimpinan komunitas. Secara umum, terdapat lima poin utama yang disepakati sebagai landasan pengembangan program pelatihan lanjutan ke depan. Pertama, terdapat dorongan kuat untuk merancang dan mengimplementasikan program lanjutan yang lebih mendalam dengan tema kepemimpinan strategis. Peserta menghendaki materi yang lebih menantang, seperti pengambilan keputusan dalam kondisi krisis, kepemimpinan kolaboratif lintas sektor, serta kemampuan menyusun rencana strategis organisasi berbasis data. Tema ini dinilai penting mengingat dinamika sosial di perkotaan semakin kompleks dan memerlukan pemimpin muda yang tidak hanya reaktif terhadap persoalan, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir sistemik dan proaktif dalam menyusun solusi jangka panjang.

Kedua, rekomendasi menyarankan adanya pelibatan fasilitator eksternal yang memiliki latar belakang profesional dan pengalaman lapangan yang relevan, khususnya dalam bidang pembangunan masyarakat, gerakan sosial, dan pengorganisasian komunitas. Peserta menyampaikan bahwa perspektif dari praktisi yang telah terjun langsung dalam dinamika pemberdayaan komunitas akan memperkaya proses pembelajaran dan memberikan insight kontekstual yang tidak diperoleh dari pendekatan akademik semata. Kehadiran fasilitator dengan pengalaman nyata di lapangan juga mampu menjadi inspirasi konkret bagi peserta

untuk melihat potensi mereka dalam skala yang lebih luas, serta membangun jejaring kolaborasi antarkomunitas secara lintas wilayah dan lintas sektor.

Ketiga, terdapat urgensi untuk menguatkan sistem evaluasi berkelanjutan melalui pemanfaatan platform digital. Peserta mengusulkan agar kegiatan pelatihan tidak berhenti pada satu kali intervensi, melainkan dilanjutkan dengan proses monitoring dan evaluasi berkala melalui forum daring, pelaporan aktivitas, serta pendampingan daring oleh mentor atau fasilitator. Sistem ini bertujuan untuk mengukur efektivitas jangka menengah dari pelatihan, mengidentifikasi hambatan implementasi gagasan di lapangan, serta memfasilitasi peserta dalam mendapatkan umpan balik secara berkala. Pemanfaatan teknologi informasi dalam evaluasi dinilai penting, tidak hanya sebagai alat pengumpulan data, tetapi juga sebagai wahana pembelajaran kolaboratif yang berkelanjutan di era digital.

Keempat, terdapat rekomendasi untuk mengintegrasikan program pelatihan kepemimpinan ini dengan kegiatan rutin Karang Taruna di tingkat kelurahan dan kecamatan. Dengan menjadikan pelatihan sebagai bagian dari agenda kelembagaan Karang Taruna, diharapkan kontinuitas program dapat terjaga dan tidak bergantung pada satu proyek atau kegiatan insidental. Integrasi ini juga memungkinkan penyebarluasan manfaat pelatihan secara horizontal ke kelompok Karang Taruna lainnya, serta membuka ruang advokasi program kepada pemerintah lokal agar alokasi sumber daya dan kebijakan pembangunan pemuda lebih memperhatikan aspek pengembangan kapasitas kepemimpinan secara sistematis. Dalam konteks ini, pelatihan berpotensi menjadi pilar dalam penguatan institusi pemuda berbasis komunitas.

Kelima, peserta dan fasilitator sepakat bahwa dukungan kelembagaan dari pihak kelurahan dan pemangku kepentingan lokal lainnya perlu ditingkatkan secara konkret dan berkelanjutan. Hal ini mencakup penyediaan anggaran, akses ruang pertemuan, fasilitasi logistik, hingga dukungan moral dan kebijakan yang mendorong tumbuhnya kepemimpinan pemuda di tingkat komunitas. Partisipasi aktif dari stakeholder seperti aparat kelurahan, LSM, tokoh masyarakat, dan pelaku usaha lokal akan menciptakan ekosistem yang kondusif bagi implementasi hasil pelatihan dan pengembangan jejaring kolaboratif dalam menyelesaikan persoalan sosial secara partisipatif. Pelibatan lintas aktor ini sejalan dengan pendekatan *whole-of-community*, di mana keberhasilan program pemberdayaan sangat ditentukan oleh sinergi berbagai pihak dalam menciptakan perubahan sosial yang berkelanjutan.

Kelima rekomendasi tersebut secara keseluruhan menjadi fondasi utama dalam merancang roadmap pelatihan jangka menengah dan panjang yang responsif terhadap kebutuhan pemuda urban. Roadmap ini perlu mengakomodasi dinamika sosial lokal yang terus berkembang, sekaligus memperhatikan kapasitas institusional penyelenggara dalam menjamin keberlanjutan program. Dalam kerangka pembangunan komunitas berbasis pemuda, roadmap pelatihan yang dirancang secara sistemik akan memungkinkan terbangunnya regenerasi kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan reflektif terhadap tantangan zaman. Dengan demikian, penguatan kapasitas kepemudaan tidak lagi menjadi aktivitas terpisah, melainkan

bagian integral dari strategi pembangunan sosial berbasis komunitas di wilayah perkotaan seperti Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, Nur, et al. (2023). Youth leadership development through the Patriot Desa program of West Java. *Populasi: Jurnal Ilmu Kependudukan (UGM)*. <https://doi.org/10.22146/jp.102693>
- Cahyati, S. C., & Nurhayati, S. (2024). The impact of youth basic leadership training on Generation Z's leadership skill enhancement. *DIMENSI*, 13(1), 118–127. <https://doi.org/10.33373/dms.v13i1.6016>
- Dewi, R., Kurniawan, Y., & Asih, G. Y. (2024). Pelatihan mindfulness pada remaja Karang Taruna di RT 08 RW 19 Sendangmulyo – Semarang. *KREATIF: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 4(2), 296–305. <https://doi.org/10.55606/kreatif.v4i2.3723>
- Firmansyah, V. S., Syarif, E., & Ruyadi, Y. (2021). Youth leadership character development at Karang Taruna in Kab. Karawang. *Jurnal SSMPI (IAIN Curup)*, 5(2). <https://doi.org/10.29240/jsmp.v5i2.3928>
- Hakam, L. I. (2022). Analisis bibliometrik perkembangan penelitian kewirausahaan pada ekonomi digital. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Indonesia*, 4(2), 97–116. <https://doi.org/10.17509/jpei.v4i2.53182>
- Hakam, L. I., Ahman, E., Disman, D., Mulyadi, H., & Hakam, D. F. (2023). Exploring trends in innovation within digital economy research: A scientometric analysis. *Economies*, 11(11), 269. <https://doi.org/10.3390/economies11110269>
- Hidayat, A., Fahmy, E., Rostikawati, D., Jati, W., & Abdi, Z. M. (2021). Pelatihan dasar kepemimpinan Taman Belajar Kreatif Mekarsari, Bogor. *Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/jpdm.viii.9902>
- Lestari, W., & Sulaksono, D. (2022). Pelatihan hamicara Jawa pada Karang Taruna di Kabupaten Sukoharjo. *Adi Widya: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(2), 32–37. <https://doi.org/10.33061/awpm.v6i2.7699>
- Lubis, I., Syamruddin, S., Sholeh, A. N., Abdurohman, D., & Sopandi, A. (2020). Pelatihan organisasi, kepemimpinan, dan kewirausahaan Karang Taruna Kelurahan Pondok Cabe Udik. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 1(1), 39–58. <https://doi.org/10.33753/ijse.viii.3>
- Lukas, W., Salim, M. A., Oktaviana, N., Suryani, R., Sarwani, S., Rusilowati, U., & Sudaryana, Y. (2023). Peningkatan kepemimpinan Karang Taruna Jaya, Kampung Pasir Banen, Desa Mekarjaya, Cianjur. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat KMM*, 3(3), Article 33430. <https://doi.org/10.32493/kmm.v3i3.33430>

- Meiryani, M., Sudrajat, J., & Wikrama, I. (2021). Karang Taruna enterprise development DKI Jakarta. *SEEIJ (Social Economics and Ecology International Journal)*, 4(2), 73–76. <https://doi.org/10.21512/seeij.v4i2.7360>
- Purwaningtyas, M. P. F., Wijaya, I. Y., et al. (2023). Peer mentoring as a restorative justice strategy for youth perpetuating street violence in the Special Region of Yogyakarta. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat (UGM)*. <https://doi.org/10.22146/jpkm.90948>
- Putranto, I., Eliyani, C., Syamruddin, S., Yulianti, R. M., & Widodo, S. (2022). Pelatihan manajemen dan kepemimpinan Karang Taruna Kelurahan Pamulang Timur, Tangerang Selatan. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 1(1), 23–38. <https://doi.org/10.33753/ijse.viii.2>
- Ratnasari, A., Haji, W. H., Gata, G., Bahat Nauli, S., & Panjaitan, B. (2023). Pelatihan e-commerce pada Karang Taruna wilayah Jakarta Barat. *Jurnal Sinergi*, 5(2), 10–16. <https://doi.org/10.59134/sinergi.v5i2.586>
- Santoso, R. A. (2021). Peningkatan kepemimpinan Karang Taruna RW 21 Desa Suci Manyar Gresik. *DedikasiMU: Journal of Community Service*, 3(3), 952–960. <https://doi.org/10.30587/dedikasimu.v3i3.3010>
- Sariningsih, Y., Gunawan, U. P., & Inayah, F. N. (2023). Opportunities and challenges for “Karang Taruna” as a human service organization to strengthening KUBE’s management. *Journal of Economic Empowerment Strategy*, 7(1). <https://doi.org/10.23969/jees.v7i1.12517>
- Suciati, S., Ekasari, W., Miatmoko, A., et al. (2023). Enhancing the knowledge and skill of PKK and Karang Taruna cadres in innovation of mangosteen products. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 482–488. <https://doi.org/10.32815/jpm.v4i2.1897>
- Taurista, H., & Choiriyah, I. U. (2024). Community participation in development planning is driven by leadership, communication, and education. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 15(3). <https://doi.org/10.21070/ijccd.v15i3.1080>
- Yolanda, N., Uswatun Khasanah, N. N., Azizah, D. D. N., Rahayu, S. D., & Hutami, L. T. H. (2025). Cultivating leadership character with participatory learning and action methods by integrating the leadership trilogy of Ki Hadjar Dewantara in Karang Taruna Dadi Damang Dadapan, Petir, Rongkop, Gunungkidul. *IMPACTS: International Journal of Empowerment and Community Services*, 3(1), 52–58. <https://doi.org/10.30738/impacts.v3i1.19045>