

Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Keterampilan Manajerial bagi Anggota GP Ansor di Kecamatan Pagedangan

Nuru Kalumidya Erponis¹, Ela Hardiantini², Hatim Syayidah Aslami³, Annisa Putri Radiyana⁴, Ina Zumroatinur⁵, Seftia Riyani⁶
^{1, 2, 3, 4, 5, 6}Universitas Pamulang
E-mail: dosen02904@unpam.ac.id

Diterima 7/5/2026| Direvisi 13/7/2026| Disetujui 20/7/2026

Abstract

This community service program aimed to strengthen the human-resource capacity of GP Ansor members in Pagedangan District through applied managerial-skills training. The intervention responded to four initial organizational gaps identified through coordination, document review, facilitator observation, and participant discussion: work programs were largely incidental, task allocation was not consistently documented, leadership and team coordination depended on a limited number of core members, and monitoring and evaluation had not been institutionalized. Thirty active members and community youth representatives participated in a participatory learning process consisting of short lectures, case analysis, group discussion, simulation, and mentoring. The program integrated planning, organizing, leadership, and evaluation into a single action-planning cycle. Because standardized pre-test and post-test instruments were not administered during the original activity, effectiveness was assessed transparently through triangulation of process observations, participant reflections, and the quality of the products prepared during the session. The results indicate categorical improvement in participants' ability to formulate objectives, targets, schedules, role distribution, and simple success indicators. The activity also produced a concise training module, a work-plan template, a job-description format, a monitoring and evaluation sheet, and an organizational follow-up plan. The program's main contribution is an applied, reusable managerial toolkit that links training directly to organizational practice. Continued mentoring and periodic internal review are recommended to ensure that the new practices become routine and generate measurable community impacts.

Keywords: Human Resource Capacity, Managerial Skills, GP Ansor, Youth Organization, Community Empowerment

Abstrak

Program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan memperkuat kapasitas sumber daya manusia anggota GP Ansor Kecamatan Pagedangan melalui pelatihan keterampilan manajerial yang aplikatif. Intervensi disusun untuk menjawab empat kesenjangan awal yang teridentifikasi melalui koordinasi, telaah dokumen, observasi fasilitator, dan diskusi peserta, yaitu program kerja masih bersifat insidental, pembagian tugas belum terdokumentasi secara konsisten, koordinasi bertumpu pada pengurus inti, serta monitoring dan evaluasi belum menjadi kebiasaan organisasi. Kegiatan melibatkan 30 anggota aktif dan perwakilan pemuda masyarakat dengan metode penyuluhan singkat, analisis kasus, diskusi kelompok, simulasi, praktik, dan pendampingan. Program mengintegrasikan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan evaluasi dalam satu siklus rencana aksi. Karena pada pelaksanaan awal belum digunakan instrumen pre-test dan post-test terstandar, efektivitas dilaporkan secara transparan melalui triangulasi hasil observasi proses, refleksi peserta, dan mutu produk yang disusun selama kegiatan. Hasil menunjukkan peningkatan secara kategorikal pada kemampuan peserta merumuskan tujuan, sasaran, jadwal, pembagian peran, dan indikator keberhasilan sederhana. Luaran yang dihasilkan meliputi modul ringkas, format rencana kerja, format uraian tugas, lembar monitoring dan evaluasi, serta rencana tindak lanjut organisasi. Keunggulan program terletak pada perangkat manajerial yang dapat digunakan kembali sehingga pelatihan tidak berhenti pada transfer pengetahuan, tetapi terhubung langsung dengan praktik tata kelola organisasi. Pendampingan lanjutan dan evaluasi internal berkala direkomendasikan untuk menjamin keberlanjutan dampak.

Kata kunci: Kapasitas SDM, Keterampilan Manajerial, Gp Ansor, Organisasi Kepemudaan, Pemberdayaan Masyarakat

1. PENDAHULUAN

Organisasi kepemudaan merupakan salah satu infrastruktur sosial yang penting karena berfungsi sebagai ruang kaderisasi, pembelajaran kepemimpinan, mobilisasi partisipasi, dan penghubung antara kebutuhan warga dengan berbagai sumber daya pembangunan. Kualitas program organisasi tidak hanya ditentukan oleh semangat sukarela, tetapi juga oleh kapasitas anggotanya dalam merencanakan kegiatan, membagi peran, mengelola komunikasi, mendokumentasikan proses, dan mengevaluasi hasil. Kajian Ballard, Borden, dan Perkins (2021) menunjukkan bahwa komponen pengembangan keterampilan, kesempatan memimpin, hubungan positif dengan orang dewasa, dan iklim partisipatif berkaitan dengan peningkatan keterlibatan sipil pemuda. Dengan demikian, penguatan kapasitas manajerial perlu ditempatkan sebagai fondasi agar organisasi pemuda mampu menghasilkan program yang konsisten dan berdampak.

Kebutuhan tersebut relevan dengan dinamika Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang. Data BPS Kabupaten Tangerang mencatat bahwa pada 2023 jumlah penduduk Kecamatan Pagedangan mencapai sekitar 111,22 ribu jiwa, dengan laju pertumbuhan 2,49 persen dan kepadatan sekitar 2.191 jiwa per kilometer persegi. Publikasi Kecamatan Pagedangan Dalam Angka 2025 juga menggambarkan wilayah ini sebagai kawasan dengan dinamika demografi, sosial, dan ekonomi yang terus berkembang (BPS Kabupaten Tangerang, 2024, 2025). Pertumbuhan wilayah menciptakan peluang kolaborasi dan kegiatan ekonomi produktif, tetapi pada saat yang sama meningkatkan kompleksitas kebutuhan warga. Organisasi lokal membutuhkan tata kelola yang lebih adaptif agar kegiatan sosial tidak berhenti sebagai agenda seremonial atau respons sesaat.

GP Ansor Kecamatan Pagedangan memiliki modal sosial berupa jaringan keagamaan, kedekatan dengan masyarakat, anggota usia produktif, dan pengalaman menjalankan kegiatan sosial. Namun, hasil identifikasi awal memperlihatkan bahwa potensi tersebut belum sepenuhnya didukung sistem kerja yang terstruktur. Temuan awal yang konsisten muncul dalam koordinasi dengan mitra dan diskusi peserta meliputi: (1) program kerja lebih sering disusun berdasarkan kebutuhan jangka pendek; (2) tujuan, sasaran, jadwal, dan indikator hasil belum selalu ditulis dalam satu dokumen; (3) pembagian tugas belum dituangkan dalam uraian tugas sehingga beberapa kegiatan bertumpu pada pengurus inti; serta (4) evaluasi masih berbentuk percakapan informal dan belum menghasilkan catatan perbaikan. Kondisi tersebut juga terlihat pada organisasi pemuda lain. Tristanto dan Yunilisiah (2022) menemukan kesenjangan pemahaman tugas dan fungsi dalam organisasi karang taruna, sedangkan Marwiyah, Rohma, dan Dasuki (2022) menekankan pentingnya pengorganisasian sebagai sarana peningkatan kapasitas pemuda.

Tabel 1. Kondisi awal, kondisi yang diharapkan, dan kesenjangan mitra

No	Aspek	Kondisi awal mitra	Kondisi yang diharapkan	Kesenjangan utama
1	Perencanaan	Program cenderung insidental; dokumen tujuan dan indikator belum seragam.	Program berbasis kebutuhan dengan tujuan, sasaran, jadwal, dan indikator terukur.	Belum tersedia format perencanaan yang sederhana dan baku.
2	Pengorganisasian	Pembagian tugas lisan dan beban kerja terkonsentrasi pada pengurus inti.	Uraian tugas tertulis dan distribusi peran sesuai kompetensi anggota.	Akuntabilitas peran dan mekanisme koordinasi belum kuat.

No	Aspek	Kondisi awal mitra	Kondisi yang diharapkan	Kesenjangan utama
3	Kepemimpinan dan tim	Koordinasi bergantung pada figur tertentu; partisipasi anggota belum merata.	Kepemimpinan partisipatif, komunikasi terbuka, dan kaderisasi berjalan.	Belum ada mekanisme pengambilan keputusan dan kaderisasi yang konsisten.
4	Monitoring dan evaluasi	Evaluasi bersifat informal dan tidak terdokumentasi.	Setiap kegiatan ditutup dengan penilaian capaian, kendala, dan rencana perbaikan.	Belum ada indikator dan lembar evaluasi sederhana.

Kesenjangan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa persoalan mitra bukan terletak pada rendahnya kepedulian sosial, melainkan pada belum tersedianya perangkat yang mengubah energi kolektif menjadi program terencana, terbagi, terdokumentasi, dan dapat dievaluasi. Pelatihan yang hanya berupa ceramah berisiko menghasilkan pemahaman sesaat tanpa perubahan praktik. Penelitian Cahyati dan Nurhayati (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan pemuda dapat memperkuat kepercayaan diri, pengambilan keputusan, dan keterlibatan sosial, tetapi efektivitasnya memerlukan pendekatan yang komunikatif dan sesuai kebutuhan peserta. Sunarti et al. (2025) juga menegaskan manfaat penggabungan pendidikan manajerial dengan praktik perencanaan proyek berbasis komunitas.

Kebaruan atau keunggulan program ini terletak pada integrasi empat fungsi manajerial - perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta monitoring dan evaluasi - ke dalam satu siklus pembelajaran berbasis masalah mitra. Pelatihan tidak hanya menyampaikan konsep, tetapi menghasilkan perangkat yang dapat langsung dipakai, yaitu format rencana kerja, uraian tugas, lembar monitoring-evaluasi, dan rencana tindak lanjut. Pendekatan ini membedakan program dari kegiatan sejenis yang berhenti pada sosialisasi karena keberhasilan dinilai melalui perubahan kualitas produk organisasi dan kesiapan penerapannya.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan PKM bertujuan: (1) meningkatkan pemahaman anggota GP Ansor mengenai fungsi manajemen organisasi; (2) meningkatkan keterampilan menyusun rencana kerja dan pembagian tugas; (3) menumbuhkan kepemimpinan partisipatif dan budaya evaluasi; serta (4) menghasilkan perangkat manajerial dan rencana tindak lanjut yang mendukung keberlanjutan program sosial berbasis kebutuhan masyarakat.

2. METODE

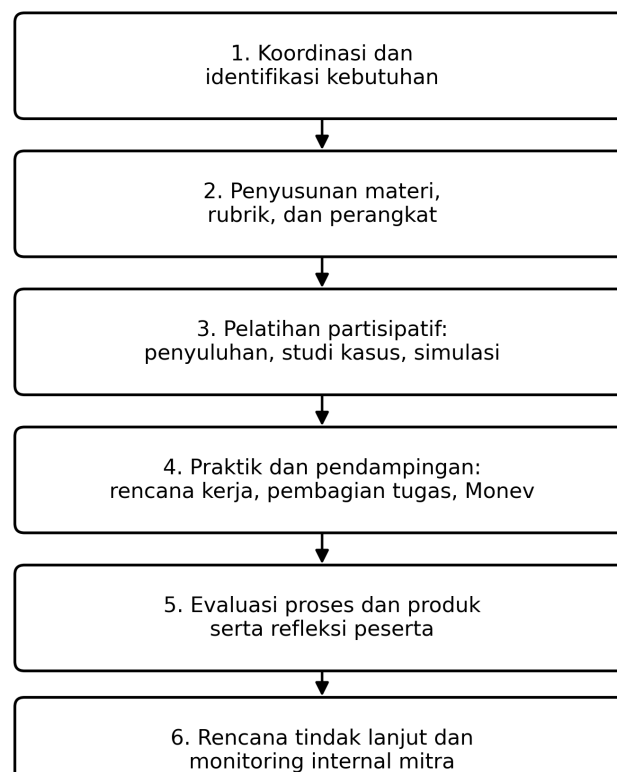
Kegiatan menggunakan pendekatan partisipatif, edukatif, dan aplikatif. Pendekatan partisipatif menempatkan peserta sebagai sumber pengalaman organisasi; pendekatan edukatif memberikan kerangka konseptual manajemen; sedangkan pendekatan aplikatif memastikan setiap konsep diterjemahkan menjadi dokumen dan simulasi kerja. Kegiatan melibatkan 30 peserta aktif yang terdiri atas pengurus dan anggota GP Ansor Kecamatan Pagedangan serta perwakilan pemuda masyarakat. Kriteria peserta adalah berusia produktif, aktif atau pernah terlibat dalam kegiatan organisasi, bersedia mengikuti seluruh rangkaian, dan memiliki komitmen untuk menerapkan hasil pelatihan. Pemilihan mitra didasarkan pada peran strategis organisasi, akses langsung kepada masyarakat, dan kebutuhan nyata terhadap penguatan tata kelola.

Tabel 2. Karakteristik dan peran peserta

Kelompok peserta	Karakteristik	Peran dalam kegiatan
Pengurus GP Ansor	Terlibat dalam pengambilan keputusan dan koordinasi organisasi.	Memberikan informasi kondisi awal, memvalidasi masalah, dan menyusun tindak lanjut.
Anggota aktif	Terlibat sebagai pelaksana kegiatan sosial dan keagamaan.	Mengikuti studi kasus, simulasi pembagian tugas, dan praktik rencana kerja.
Perwakilan pemuda/masyarakat	Memiliki pengalaman dalam aktivitas komunitas setempat.	Memberikan perspektif kebutuhan warga dan potensi kolaborasi.

Tahapan pelaksanaan

Pelaksanaan dibagi menjadi enam tahap yang saling berurutan. Pertama, tim melakukan koordinasi dan identifikasi kebutuhan melalui percakapan terarah, telaah praktik kerja, serta pemetaan masalah. Kedua, tim menyusun materi dan perangkat pelatihan yang disesuaikan dengan konteks mitra. Ketiga, peserta mengikuti penyuluhan, analisis kasus, dan diskusi mengenai fungsi manajemen. Keempat, peserta berlatih menyusun tujuan, sasaran, jadwal, indikator, pembagian peran, dan format evaluasi. Kelima, fasilitator menilai proses serta produk menggunakan lembar observasi dan rubrik. Keenam, peserta dan mitra menyepakati rencana tindak lanjut serta mekanisme monitoring internal. Alur lengkap ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Diagram alur metode pelaksanaan PKM. Sumber: Diolah oleh tim pengabdian, 2025.

Tabel 3. Jadwal dan keluaran setiap tahap

Tahap/waktu	Kegiatan utama	Keluaran
Pra-kegiatan	Koordinasi mitra, identifikasi kebutuhan, dan pemetaan kesenjangan.	Peta masalah prioritas dan kebutuhan pelatihan.
Pra-kegiatan	Penyusunan modul, studi kasus, lembar observasi, dan rubrik produk.	Perangkat pelatihan dan evaluasi.
Hari pelaksanaan - sesi 1	Penyuluhan manajemen organisasi dan diskusi kondisi awal.	Kesamaan pemahaman tentang masalah dan fungsi manajemen.
Hari pelaksanaan - sesi 2	Studi kasus, simulasi pembagian tugas, dan praktik rencana kerja.	Draft rencana kerja, uraian tugas, dan indikator program.
Akhir kegiatan	Presentasi hasil, umpan balik, refleksi, dan penyusunan tindak lanjut.	Perbaikan dokumen dan komitmen tindak lanjut.
Bulan ke-1 sampai ke-3	Monitoring internal dan pendampingan berkala.	Catatan penerapan, kendala, dan rekomendasi perbaikan.

Evaluasi keberhasilan dan instrumen

Evaluasi menggunakan triangulasi tiga sumber bukti. Pertama, lembar observasi proses untuk mencatat keaktifan, kemampuan mengidentifikasi masalah, kerja sama, dan kualitas argumentasi. Kedua, rubrik penilaian produk untuk menilai kelengkapan tujuan, sasaran, jadwal, pembagian peran, indikator, dan tindak lanjut pada draft rencana kerja. Ketiga, panduan refleksi peserta untuk menggali perubahan pemahaman, manfaat, kesulitan, dan komitmen penerapan. Skala rubrik terdiri atas empat kategori: 1 = belum tampak, 2 = mulai berkembang, 3 = baik, dan 4 = sangat baik. Karena pre-test dan post-test terstandar belum digunakan pada pelaksanaan awal, artikel ini tidak menyajikan skor kuantitatif yang direkonstruksi. Dampak dilaporkan secara kategorikal berdasarkan bukti yang tersedia agar analisis tetap dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 4. Indikator keberhasilan dan instrumen evaluasi

Aspek	Indikator keberhasilan	Instrumen	Kriteria capaian
Pengetahuan manajerial	Peserta mampu menjelaskan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan evaluasi.	Lembar observasi dan refleksi lisan.	Minimal kategori baik pada pemahaman konsep.
Keterampilan perencanaan	Draft memuat tujuan, sasaran, jadwal, penanggung jawab, dan indikator.	Rubrik produk rencana kerja.	Komponen inti tersusun dan relevan dengan kebutuhan mitra.
Pengorganisasian	Terdapat pembagian peran dan uraian tanggung jawab.	Rubrik pembagian tugas.	Peran tidak bertumpu pada satu orang dan dapat dipahami anggota.
Budaya evaluasi	Peserta mampu merumuskan cara mencatat capaian, kendala, dan perbaikan.	Lembar monitoring dan evaluasi.	Tersedia format yang dapat digunakan setelah kegiatan.

Aspek	Indikator keberhasilan	Instrumen	Kriteria capaian
Keberlanjutan	Terdapat rencana tindak lanjut dan penanggung jawab internal.	Dokumen rencana aksi dan komitmen mitra.	Tindak lanjut memiliki waktu, PIC, dan bukti pelaksanaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil identifikasi kondisi awal

Identifikasi awal mengonfirmasi bahwa GP Ansor memiliki kekuatan pada solidaritas, jaringan sosial, dan kemauan anggota untuk terlibat dalam kegiatan masyarakat. Akan tetapi, kekuatan tersebut belum sepenuhnya didukung tata kelola berbasis dokumen. Diskusi menunjukkan empat tema masalah yang paling sering muncul, yaitu perencanaan tertulis, distribusi beban kerja, konsistensi koordinasi, serta evaluasi pascakegiatan. Temuan ini penting karena organisasi berbasis relawan menghadapi risiko ketergantungan pada figur inti. Apabila pengetahuan, kontak, dan keputusan hanya tersimpan pada beberapa orang, pergantian pengurus dapat memutuskan keberlanjutan program. Secara analitis, kondisi awal menggambarkan kesenjangan antara modal sosial dan kapasitas organisasional. Modal sosial memudahkan mobilisasi anggota, tetapi kapasitas organisasional dibutuhkan untuk mengubah mobilisasi tersebut menjadi hasil yang terukur. Coy et al. (2021) menegaskan bahwa pemberdayaan tidak cukup dilihat sebagai partisipasi sesaat, tetapi perlu mencakup kemampuan mengambil keputusan, mengakses sumber daya, dan mempertahankan perubahan. Oleh karena itu, intervensi diarahkan bukan hanya pada peningkatan pengetahuan individu, tetapi juga pada penciptaan perangkat kerja kolektif.

Pelaksanaan pembelajaran partisipatif

Pelaksanaan dimulai dengan pembahasan kasus yang berasal dari pengalaman peserta, seperti program yang terlambat, pembagian tugas tidak merata, dokumentasi yang tidak lengkap, dan kegiatan yang tidak memiliki ukuran keberhasilan. Strategi ini membuat konsep manajemen lebih mudah dipahami karena peserta tidak diminta menghafal istilah, melainkan menghubungkan fungsi manajemen dengan situasi yang pernah mereka alami. Fasilitator kemudian memperkenalkan prinsip tujuan yang spesifik, sasaran yang jelas, jadwal realistis, pembagian peran, indikator proses dan hasil, serta mekanisme refleksi.

Dokumentasi pada Gambar 2 menunjukkan keterlibatan pengurus, anggota GP Ansor, dosen, dan mahasiswa dalam rangkaian kegiatan. Gambar 3 memperlihatkan sesi penyampaian materi dan diskusi, dengan peserta berada dalam konfigurasi kelompok yang mendukung interaksi. Kedua gambar tidak hanya berfungsi sebagai dokumentasi, tetapi memperlihatkan karakter pendekatan yang bersifat tatap muka, kolaboratif, dan berbasis dialog.



Gambar 2. Pembukaan dan keterlibatan tim PKM bersama mitra GP Ansor Kecamatan Pagedangan. Sumber: Dokumentasi tim PKM, 2025.



Gambar 3. Penyampaian materi dan diskusi partisipatif bersama peserta. Sumber: Dokumentasi tim PKM, 2025.

Perubahan kemampuan perencanaan program

Sebelum pelatihan, peserta cenderung menyebut program dalam bentuk nama kegiatan tanpa merinci hubungan antara masalah, tujuan, sasaran, aktivitas, dan indikator. Setelah latihan, peserta mulai mampu membedakan kegiatan rutin dengan program strategis. Draft yang dibahas telah memuat rumusan tujuan, kelompok sasaran, tahapan kegiatan, jadwal, penanggung jawab, kebutuhan sumber daya, dan indikator sederhana. Perubahan ini menunjukkan pergeseran dari

orientasi aktivitas menuju orientasi hasil. Organisasi tidak lagi hanya menanyakan “kegiatan apa yang akan dilakukan”, tetapi juga “masalah apa yang diselesaikan, siapa yang menerima manfaat, dan bukti keberhasilannya apa”.

Hasil tersebut sejalan dengan Ballard et al. (2021), yang menempatkan pengembangan keterampilan dan kesempatan memimpin sebagai komponen penting program pemuda. Pengalaman langsung menyusun rencana membuat peserta belajar mengambil keputusan, bernegosiasi, dan menguji kelayakan gagasan. Temuan Sunarti et al. (2025) juga menunjukkan bahwa praktik perencanaan proyek membantu pemuda mengaplikasikan pengetahuan manajerial pada persoalan komunitas. Dalam konteks GP Ansor, keterampilan tersebut membuka peluang pengembangan program literasi, sosial keagamaan, kepedulian lingkungan, pelatihan usaha mikro, dan kewirausahaan sosial.

Penguatan pengorganisasian, kepemimpinan, dan kerja tim

Simulasi pengorganisasian memperlihatkan bahwa peserta memahami risiko pembagian tugas yang hanya disampaikan secara lisan. Peserta kemudian berlatih menyusun uraian tugas yang memuat penanggung jawab, tugas utama, batas waktu, kebutuhan koordinasi, dan bukti penyelesaian. Format tersebut membantu mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan membuat kontribusi setiap anggota lebih terlihat. Peserta juga diarahkan untuk menyesuaikan peran dengan kompetensi, ketersediaan waktu, dan minat agar distribusi kerja lebih adil.

Pada aspek kepemimpinan, pembahasan bergeser dari kepemimpinan sebagai pemberian instruksi menuju kepemimpinan sebagai proses memfasilitasi partisipasi, mengelola perbedaan, memberi umpan balik, dan menyiapkan kader. Cahyati dan Nurhayati (2024) menemukan bahwa pelatihan kepemimpinan pemuda mendorong kepercayaan diri, kemampuan mengambil keputusan, dan keterlibatan sosial. Temuan kegiatan ini mendukung pandangan tersebut, terutama ketika peserta diberi ruang untuk mempresentasikan hasil dan mempertahankan pilihan strategi. Namun, perubahan perilaku kepemimpinan memerlukan penguatan berulang dalam rapat dan pelaksanaan program nyata, bukan hanya satu kali pelatihan.

Penguatan monitoring dan evaluasi

Peserta pada awalnya memaknai evaluasi sebagai kegiatan mencari kesalahan atau menilai individu. Melalui diskusi, evaluasi diperkenalkan sebagai proses belajar organisasi untuk membandingkan rencana dengan pelaksanaan, mencatat capaian, mengenali kendala, dan menentukan tindakan korektif. Peserta berlatih membedakan indikator proses, seperti jumlah peserta dan ketepatan waktu, dengan indikator hasil, seperti perubahan pengetahuan, keterampilan, praktik, atau penerima manfaat. Pembedaan ini penting agar keberhasilan tidak hanya diukur dari terselenggaranya acara.

Lembar monitoring dan evaluasi yang disusun memuat lima komponen, yaitu target, realisasi, bukti, kendala, dan tindak lanjut. Format sederhana dipilih agar dapat dipakai tanpa perangkat teknologi khusus. Keputusan ini sejalan dengan prinsip penguatan kapasitas: sistem perlu cukup mudah digunakan, tetapi tetap menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan. Evaluasi berkala akan membantu organisasi menghindari pengulangan kesalahan dan membangun memori kelembagaan.

Rekap hasil berdasarkan indikator

Tabel 5. Rekap perubahan berdasarkan bukti proses dan produk

Aspek	Temuan awal	Bukti setelah kegiatan	Status
Pemahaman fungsi manajemen	Manajemen dipandang sebagai tanggung jawab pengurus inti.	Peserta mampu menjelaskan keterkaitan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan evaluasi.	Tercapai secara kategorikal.

Aspek	Temuan awal	Bukti setelah kegiatan	Status
Perencanaan program	Program disebut sebagai daftar kegiatan tanpa indikator seragam.	Draft memuat tujuan, sasaran, jadwal, PIC, kebutuhan sumber daya, dan indikator sederhana.	Tercapai pada produk latihan.
Pembagian tugas	Penugasan dominan lisan dan cenderung bertumpu pada orang tertentu.	Tersusun format uraian tugas dan pembagian tanggung jawab.	Tercapai pada perangkat.
Kepemimpinan partisipatif	Koordinasi bergantung pada figur inti.	Peserta mempraktikkan diskusi, presentasi, negosiasi peran, dan umpan balik.	Mulai berkembang ; perlu pembiasaan.
Monitoring dan evaluasi	Evaluasi informal dan tidak terdokumentasi.	Tersedia lembar target-realisasi-bukti-kendala-tindak lanjut.	Tercapai pada perangkat; implementasi perlu dipantau.
Keberlanjutan	Belum ada mekanisme tindak lanjut khusus.	Disepakati pembentukan tim kecil dan agenda monitoring internal.	Mulai berkembang .

Tabel 5 menunjukkan bahwa capaian paling kuat berada pada peningkatan pemahaman dan tersedianya perangkat kerja, sedangkan perubahan perilaku organisasi dan keberlanjutan masih berada pada tahap awal. Analisis ini menghindari klaim berlebihan: kemampuan menyusun dokumen dalam pelatihan belum otomatis berarti seluruh format telah digunakan secara konsisten dalam program nyata. Dampak jangka menengah harus dinilai melalui kualitas rencana kerja tahunan, keteraturan rapat, pemerataan beban kerja, kelengkapan laporan, serta tindak lanjut evaluasi.

Luaran program dan manfaat bagi mitra

Tabel 6. Luaran yang dihasilkan dan fungsi pemanfaatannya

No .	Luaran	Isi utama	Manfaat bagi mitra
1	Modul ringkas keterampilan manajerial	Perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, kerja tim, dan evaluasi.	Menjadi bahan belajar dan replikasi bagi anggota lain.
2	Format rencana kerja	Masalah, tujuan, sasaran, kegiatan, jadwal, PIC, sumber daya, dan indikator.	Menstandarkan perencanaan program.
3	Format uraian tugas	Tugas utama, kewenangan, koordinasi, tenggat, dan bukti kerja.	Memperjelas akuntabilitas dan pemerataan beban.

No	Luaran	Isi utama	Manfaat bagi mitra
4	Lembar monitoring dan evaluasi	Target, realisasi, bukti, kendala, pembelajaran, dan tindak lanjut.	Membangun budaya evaluasi dan dokumentasi.
5	Rencana tindak lanjut	Program prioritas, penanggung jawab, jadwal monitoring, dan kebutuhan kemitraan.	Menghubungkan pelatihan dengan praktik organisasi.

Luaran pada Tabel 6 memperkuat kontribusi praktis program karena mitra memperoleh alat yang dapat digunakan kembali. Modul dan format tersebut juga berfungsi sebagai mekanisme transfer pengetahuan kepada anggota yang tidak hadir. Dengan demikian, kapasitas tidak melekat hanya pada individu peserta, tetapi mulai dipindahkan ke dalam sistem organisasi. Hal ini relevan dengan temuan Tristanto dan Yunilisiah (2022) bahwa penguatan organisasi membutuhkan penjelasan fungsi, struktur, dan kapasitas kelembagaan, serta temuan Marwiyah et al. (2022) bahwa pembentukan dan penguatan organisasi dapat menjadi sarana pengembangan keterampilan serta aktivitas produktif pemuda.

Dampak, keberlanjutan, dan keterbatasan

Dampak jangka pendek terlihat pada tiga level. Pada level pengetahuan, peserta memahami unsur dasar tata kelola dan pentingnya indikator. Pada level keterampilan, peserta mempraktikkan penyusunan rencana, uraian tugas, dan evaluasi. Pada level sikap, peserta mulai melihat dokumentasi dan evaluasi sebagai kebutuhan organisasi, bukan beban administratif. Dampak perilaku jangka menengah diharapkan muncul dalam bentuk rapat yang lebih terarah, pembagian tugas merata, laporan kegiatan yang lengkap, dan penggunaan hasil evaluasi untuk memperbaiki program berikutnya. Keberlanjutan diarahkan melalui pembentukan tim kecil internal, penggunaan format baku pada setiap program, pertemuan monitoring bulanan, dan pendampingan pada bulan pertama sampai ketiga. Mitra juga disarankan memilih satu program prioritas sebagai proyek percontohan. Strategi bertahap lebih realistis daripada menerapkan seluruh perangkat secara serentak karena memberi kesempatan anggota untuk belajar dari praktik, menyesuaikan format, dan membangun kebiasaan. Keterbatasan kegiatan adalah belum digunakannya pre-test dan post-test terstandar serta belum tersedianya data longitudinal penerapan perangkat. Oleh sebab itu, artikel ini tidak mengklaim besaran peningkatan dalam persentase. Evaluasi berikutnya perlu menggunakan instrumen pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan, kuesioner kepuasan, penilaian kualitas dokumen oleh dua penilai, serta monitoring tiga bulan. Transparansi keterbatasan ini penting agar kesimpulan tetap proporsional dan hasil program dapat menjadi dasar perbaikan metodologis

4. KESIMPULAN

Pelatihan keterampilan manajerial telah menjawab tujuan kegiatan pada tingkat pengetahuan, keterampilan dasar, dan ketersediaan perangkat organisasi. Peserta memahami hubungan antara perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta monitoring dan evaluasi; mampu menyusun komponen inti rencana kerja dan pembagian tugas; serta mulai memandang evaluasi sebagai proses belajar organisasi. Program menghasilkan modul ringkas, format rencana kerja, uraian tugas, lembar monitoring-evaluasi, dan rencana tindak lanjut yang dapat digunakan kembali oleh GP Ansor Kecamatan Pagedangan. Temuan utama menunjukkan bahwa pelatihan berbasis praktik lebih relevan dibandingkan penyampaian materi satu arah karena langsung mengubah masalah organisasi menjadi dokumen kerja.

Keberlanjutan program memerlukan tiga tindak lanjut, yaitu penerapan perangkat pada satu program prioritas, monitoring internal setiap bulan selama tiga bulan, dan pendampingan berkala untuk menilai konsistensi penggunaan dokumen. Evaluasi lanjutan perlu melibatkan pre-

test dan post-test terstandar, survei kepuasan, penilaian produk, dan pengukuran perubahan perilaku organisasi. Dengan langkah tersebut, dampak program tidak hanya terlihat pada pemahaman peserta, tetapi juga pada peningkatan kualitas layanan sosial dan kontribusi organisasi kepada masyarakat

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Tangerang. (2024). Penduduk, laju pertumbuhan penduduk, distribusi persentase penduduk, kepadatan penduduk, dan rasio jenis kelamin menurut kecamatan di Kabupaten Tangerang, 2023. BPS Kabupaten Tangerang.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Tangerang. (2025). Kecamatan Pagedangan dalam angka 2025. BPS Kabupaten Tangerang.
- Ballard, J., Borden, L., & Perkins, D. F. (2021). Program quality components related to youth civic engagement. *Children and Youth Services Review*, 126, 106022. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2021.106022>
- Cahyati, S. C., & Nurhayati, S. (2024). The impact of youth basic leadership training on Generation Z's leadership skill enhancement. *Jurnal Dimensi*, 13(1), 118-127. <https://doi.org/10.33373/dms.v13i1.6016>
- Coy, D., Malekpour, S., Saeri, A. K., & Dargaville, R. (2021). Rethinking community empowerment in the energy transformation: A critical review of the definitions, drivers and outcomes. *Energy Research & Social Science*, 72, 101871. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2020.101871>
- Firman, A. A. (2021). Pemberdayaan masyarakat di desa berbasis komunitas: Review literatur. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1), 132-146. <https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v7i1.196>
- Halil, H. (2022). Pemberdayaan masyarakat berbasis ekonomi kreatif dalam meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat Desa Kaduara Timur Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep. *Ibrah: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(2), 99-112. <https://doi.org/10.47766/ibrah.v1i2.1024>
- Mala, I. W., Misnan, M., & Setianingsih, E. (2024). Membangun kemandirian ekonomi lokal masyarakat desa melalui pemberdayaan usaha bersama komunitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 8(2), 186-200. <https://doi.org/10.25139/jmnegara.v8i2.8655>
- Marwiyah, S., Rohma, F., & Dasuki, M. (2022). Peningkatkan kapasitas SDM pemuda Dusun Kebonan Yosowilangun Kidul melalui pembentukan organisasi Karang Taruna. *Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(3), 295-304. <https://doi.org/10.25134/empowerment.v5i03.5393>
- Sunarti, E., Maknunah, L., Aliyah, U. H., Adhithiah, E. F. P., & Ulfa, M. (2025). Leadership and managerial skills education for adolescent in family friendly village model development, Ciharang Village, Dramaga Sub-District, Bogor Regency. *Engagement: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 9(1), 151-168. <https://doi.org/10.29062/engagement.v9i1.1839>
- Tristanto, A., & Yunilisiah, Y. (2022). Reorganisasi karang taruna: Studi kasus Karang Taruna Tunas Kahuripan Desa Ciela, Kecamatan Bayongbong, Kabupaten Garut. *Altruism: Journal of Community Services*, 3(1), 14-17. <https://doi.org/10.22219/altruism.v3i1.19356>
- Zul Ilham, Kamal, A., Imad Wan-Mohtar, W. A. A. Q., & Ainurzaman Jamaludin, A. (2021). Youth awareness level towards Sustainable Development Goals (SDGs) in Greater Kuala Lumpur. *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, 2(3), 217-233. <https://doi.org/10.46456/jisdep.v2i3.173>