ISSN 2986-2590 (Media Online)
Volume 4, Nomor 2, November 2026

PELATIHAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA KARANG TARUNA DESA LOPANG

Oleh:
Sofia Tri Septiawati[1], Kuswanto[2], Ratna Nurdiana[3], Dita Pratama[4], Imam Syafi'i[5], Yayuk Chayatun Machsunah[6]
[1,2,3]Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
[4,5,6]Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
E-mail : shofiatri9977@gmail.com[1)**], mr.koes@gmail.com[2)], ratnanurdiana128@gmail.com[3)], dita.pratama.sh@gmail.com[4)], imamsyafii@unipasby.ac.id[5)], yayukchayatunmachsunah@gmail.com[6)]

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan komitmen organisasi anggota melalui pelatihan kepemimpinan transformasional. Kegiatan ini diharapkan memberikan manfaat berupa peningkatan kemampuan pengurus dalam menginspirasi anggota, membangun visi bersama, serta mendorong partisipasi dalam program pemberdayaan masyarakat. Pelatihan dilaksanakan pada 16 September 2026 di Balai Desa Lopang dengan melibatkan 35 pengurus dan anggota Karang Taruna yang dipilih secara purposif. Metode pelaksanaan meliputi penyampaian materi secara interaktif, diskusi kelompok mengenai permasalahan organisasi, simulasi kepemimpinan melalui bermain peran, penyusunan rencana aksi, serta evaluasi melalui observasi, wawancara reflektif, dan kuesioner kepuasan. Hasil evaluasi menunjukkan perubahan positif dalam keterlibatan peserta, yang terlihat dari meningkatnya keaktifan dalam diskusi, kesadaran terhadap tanggung jawab kepemimpinan, dan inisiatif menyusun rencana aksi organisasi. Rencana aksi yang dihasilkan mencakup pelatihan kewirausahaan pemuda, kegiatan bakti sosial, dan kampanye media sosial positif. Selain itu, sebanyak 95% peserta menyatakan bahwa materi pelatihan sangat relevan dengan tantangan organisasi yang dihadapi. Kegiatan ini memberikan pengalaman praktis bagi anggota untuk menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional dalam memperkuat partisipasi dan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Karang Taruna, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

1. Pendahuluan

Pemuda merupakan kekuatan strategis dan agen perubahan (agent of change) dalam pembangunan bangsa. Sejarah peradaban dunia telah mencatat bahwa peran pemuda sangat menentukan arah kemajuan suatu negara, termasuk dalam konteks pembangunan masyarakat di tingkat desa. Karang Taruna sebagai organisasi sosial kemasyarakatan tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan rasa tanggung jawab sosial dari, oleh, dan untuk masyarakat, khususnya generasi muda di lingkungan desa atau kelurahan (Mustika et al., 2024).

Keberadaan Karang Taruna di desa menjadi suatu wadah inti yang memungkinkan para pemuda untuk turut berkontribusi dalam mengembangkan dan memajukan masyarakat di lingkungannya (Zuhri et al., 2024). Winanto et al., (2024) dalam penelitiannya menegaskan bahwa organisasi Karang Taruna memiliki peran sentral dalam optimalisasi pembangunan desa, karena mampu menjembatani aspirasi pemuda dengan kebutuhan riil masyarakat.

Namun, di tengah era digitalisasi dan gempuran informasi yang semakin kompleks, tantangan kepemudaan ke depan akan semakin berat. Generasi Z, yang merupakan mayoritas anggota Karang Taruna saat ini, tumbuh sebagai digital natives namun menghadapi tantangan terkait kesehatan mental, ketidaksetaraan sosial, dan penurunan minat berorganisasi (Luqmanul Hakim & Adab, 2024). Karang Taruna tidak boleh pasif dalam menghadapi perubahan zaman. Seperti yang dikemukakan oleh Ramadhani & Mentari, (2025) dalam penelitiannya tentang Karang Taruna di wilayah Kemiling, "Karang Taruna perlu diperkuat dan dihidupkan kembali menghadapi tantangan yang lebih rumit saat ini, terutama di tempat-tempat yang membutuhkan peran aktif kepemudaan dalam pembangunan daerah". Tantangan tersebut antara lain meliputi menurunnya minat kaum muda untuk berorganisasi, tingginya tingkat mobilitas menuju perkotaan, dominasi media sosial yang menggeser interaksi sosial tatap muka, serta persaingan dengan berbagai aktivitas individu dan komersial yang seringkali berdampak pada kekosongan struktur organisasi atau minimnya partisipasi aktif anggota (Sihotang et al., 2024).

Firdaus et al., (2025) dalam studinya mengenai pemberdayaan pemuda oleh organisasi Karang Taruna di Kecamatan Kertasari menegaskan bahwa upaya Karang Taruna untuk mengatasi tantangan tersebut sangat diperlukan, terutama mengingat pengaruh negatif dari berbagai faktor eksternal terhadap perilaku pemuda Indonesia. Saharuddin S dan Amaliah (2025) menambahkan bahwa tantangan utama yang dihadapi Karang Taruna saat ini adalah keterbatasan pengetahuan teknologi informasi dan kurangnya adaptasi terhadap media digital, yang menyebabkan organisasi ini semakin ditinggalkan oleh anggota mudanya. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi Karang Taruna memerlukan pendekatan manajemen organisasi yang adaptif dan kepemimpinan yang efektif agar tetap relevan dan mampu mempertahankan

keberlangsungan program pemberdayaannya.

Dalam diskursus ilmu manajemen dan kepemimpinan kontemporer, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam menggerakkan perubahan organisasi secara fundamental. Alessa, (2021) dalam tinjauan sistematisnya menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin mempengaruhi pengikut untuk berubah, dengan cara mengadaptasi perilaku pengikut agar sesuai dengan tantangan yang dihadapi, sehingga memungkinkan mereka berpartisipasi aktif dalam proses perubahan organisasi. Lebih lanjut, Jun, K., & Lee, (2023) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya di mana pemimpin "menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mengubah harapan, persepsi, dan motivasi mereka demi bekerja menuju tujuan bersama".

Bantam et al. (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dalam konteks Generasi Z perlu memperhatikan keterlibatan emosional, transparansi, dan stimulasi intelektual yang sesuai dengan karakteristik generasi tersebut. Sementara itu, Deng et al. (2023) menguraikan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup empat dimensi perilaku utama yang dikenal dengan istilah *Four I's* (4I), yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Keempat dimensi tersebut menggambarkan perilaku pemimpin dalam memberikan keteladanan, membangun motivasi, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan dan potensi anggota. Uraian mengenai keempat dimensi kepemimpinan transformasional disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Dimensi Kepemimpinan Transformasional (Four I's)

Dimensi	Penjelasan
Idealized Influence (Pengaruh Ideal)	Pemimpin bertindak sebagai teladan yang diidolakan, dihormati, dan dipercaya oleh anggota.
Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasi)	Pemimpin mampu menyampaikan visi yang jelas, menumbuhkan antusiasme, dan menginspirasi anggota untuk melampaui kepentingan pribadi.
Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)	Pemimpin mendorong anggota untuk berpikir kreatif, menantang asumsi yang ada, dan berinovasi dalam memecahkan masalah.
Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)	Pemimpin memberikan perhatian, pembinaan, dan pengembangan khusus sesuai dengan kebutuhan serta potensi masing-masing anggota.

Sumber: Diadaptasi dari Deng et al. (2023).

Gistituati, (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki relevansi yang tinggi dalam konteks organisasi pemuda, karena mampu menekankan nilai-nilai inti yang memperkuat kapabilitas organisasi dalam mencetak pemuda yang berdaya, mandiri, dan bertanggung jawab. Hal ini diperkuat oleh temuan Notarnicola et al., (2024) yang menyatakan bahwa "kepemimpinan transformasional dibedakan oleh kemampuannya untuk mengubah dan mentransformasi individu, mendorong mereka untuk melampaui batas-batas mereka dan mencapai hasil di luar harapan".

Komitmen organisasi merupakan faktor krusial yang menentukan seberapa jauh individu mengidentifikasikan diri dan berpihak pada organisasi. Paparisabet et al., (2024) mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif (affective commitment), komitmen kontinuans (continuance commitment), dan komitmen normatif (normative commitment). Dalam konteks organisasi sukarelawan seperti Karang Taruna, komitmen afektif merupakan aspek yang paling penting karena tidak didasari oleh kompensasi finansial. Swandana, H., & Ardiana, (2025) dalam penelitiannya di Dinas Pemuda dan Olahraga juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara simultan terhadap komitmen organisasi pemuda.

Permasalahan komitmen organisasi pada Karang Taruna menjadi perhatian dalam upaya menjaga keberlangsungan kegiatan kepemudaan. Mustika et al. (2024) menemukan bahwa anggota Karang Taruna dapat mengalami demotivasi yang ditunjukkan melalui perilaku kurang aktif, rendahnya penghargaan antaranggota, hingga ketidakpedulian terhadap kegiatan rapat organisasi. Permasalahan tersebut memperlihatkan bahwa keberlangsungan organisasi tidak cukup hanya ditopang oleh keberadaan pengurus dan program kerja, tetapi juga membutuhkan keterlibatan serta kesediaan anggota untuk berkontribusi secara berkelanjutan. Dalam pengelolaannya, tantangan seperti rendahnya partisipasi anggota, kurangnya inisiatif, dan kesulitan membangun motivasi bersama perlu menjadi perhatian pengurus organisasi kepemudaan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjawab tantangan tersebut adalah melalui penguatan kapasitas kepemimpinan pengurus. Kepemimpinan transformasional menawarkan pendekatan

yang menekankan keteladanan, pemberian motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap kebutuhan anggota. Penerapan keempat dimensi tersebut diharapkan dapat membantu pengurus membangun visi bersama, mendorong keterlibatan anggota, serta menciptakan hubungan organisasi yang lebih konstruktif. Dengan demikian, pelatihan kepemimpinan transformasional dapat menjadi sarana pembelajaran bagi pengurus dan anggota untuk memahami sekaligus mempraktikkan perilaku kepemimpinan yang mendukung komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui pelatihan kepemimpinan transformasional bagi pengurus dan anggota Karang Taruna Desa Lopang. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pemahaman peserta mengenai prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan penerapannya dalam pengelolaan organisasi. Pelatihan dilaksanakan melalui penyampaian materi interaktif, diskusi kelompok, simulasi kepemimpinan, dan penyusunan rencana aksi organisasi. Melalui kegiatan ini, peserta diharapkan memperoleh pemahaman dan pengalaman praktis untuk membangun partisipasi, rasa memiliki, serta tanggung jawab bersama dalam menjalankan program Karang Taruna.

2. Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan menggunakan metode pelatihan partisipatif dan interaktif. Pendekatan ini menekankan keterlibatan aktif peserta melalui penyampaian materi, pertukaran pengalaman, diskusi kelompok, simulasi, dan penyusunan rencana aksi. Muda (2025) menjelaskan bahwa pendekatan partisipatif dan interaktif dalam kegiatan pengembangan kapasitas generasi muda dapat digunakan untuk mendorong semangat berorganisasi, kemampuan kepemimpinan, dan kerja sama tim. Dores (2024) juga mengemukakan bahwa kombinasi ceramah, diskusi kelompok, dan simulasi dapat diterapkan dalam pelatihan keterampilan manajemen kepemimpinan bagi pemuda desa. Sejalan dengan pendekatan tersebut, Alfiyah dan Rasaili (2023) melaksanakan kegiatan pengabdian kepada pemuda Karang Taruna melalui sosialisasi dan ceramah yang disertai kesempatan bagi peserta untuk bertanya dan berdiskusi.

Kegiatan dilaksanakan selama satu hari, yaitu pada 16 September 2026, bertempat di Balai Desa Lopang. Peserta berjumlah 35 orang yang terdiri atas

pengurus inti dan anggota aktif Karang Taruna dari berbagai RW di Desa Lopang. Peserta dipilih menggunakan teknik purposive, yaitu berdasarkan keterlibatan mereka dalam organisasi serta potensi untuk berperan dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Pemilihan peserta tersebut dimaksudkan agar materi dan praktik pelatihan dapat diterapkan dalam aktivitas organisasi.

Pelaksanaan kegiatan terdiri atas beberapa bentuk aktivitas yang saling berkaitan. Pertama, penyampaian materi mengenai konsep dan prinsip kepemimpinan transformasional, termasuk empat dimensi kepemimpinan yang meliputi pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Materi disampaikan secara interaktif dengan memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengajukan pertanyaan dan mengaitkan konsep kepemimpinan dengan pengalaman berorganisasi. Kedua, diskusi kelompok. Peserta dibagi menjadi lima kelompok untuk membahas persoalan organisasi, khususnya berkaitan dengan motivasi anggota, partisipasi, dan dinamika hubungan antaranggota. Ketiga, simulasi kepemimpinan melalui bermain peran. Peserta berlatih menjalankan peran sebagai pemimpin dalam skenario memimpin rapat organisasi dan merekrut anggota baru. Keempat, penyusunan rencana aksi. Setiap kelompok merumuskan gagasan program kerja yang dapat dikembangkan oleh Karang Taruna Desa Lopang. Rangkaian kegiatan ditutup dengan evaluasi dan refleksi peserta.

Evaluasi kegiatan dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara reflektif, dan kuesioner kepuasan peserta. Observasi digunakan untuk mencermati keterlibatan peserta selama penyampaian materi, diskusi, dan simulasi. Wawancara reflektif dilakukan untuk memperoleh tanggapan peserta mengenai materi serta pengalaman selama mengikuti pelatihan. Sementara itu, kuesioner kepuasan digunakan untuk mengetahui penilaian peserta terhadap relevansi materi dan pelaksanaan kegiatan. Evaluasi ini tidak menggunakan pre-test dan post-test, sehingga hasilnya digunakan untuk menggambarkan respons, keterlibatan, dan refleksi peserta selama kegiatan, bukan untuk mengukur perubahan pengetahuan secara kuantitatif. Adapun jadwal dan bentuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Jadwal dan Tahapan Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Transformasional

ISSN 2986-2590 (Media Online)
Volume 4, Nomor 2, November 2026

Waktu	Kegiatan	Keterangan
08:00 - 08:30	Pembukaan dan Sambutan	Pembukaan oleh Kepala Desa
08:30 - 10:00	Penyampaian Materi Inti	Narasumber
10:00 - 11:30	Diskusi Kelompok	Peserta dibagi menjadi 5 kelompok untuk mendiskusikan masalah demotivasi dan konflik di Karang Taruna
11:30 - 13:00	Istirahat dan Sholat	-
13:00 - 15:00	Simulasi Kepemimpinan	Peserta melakukan simulasi peran sebagai pemimpin dalam skenario memimpin rapat dan merekrut anggota baru.
15:00 - 16:00	Penyusunan Rencana Aksi	Setiap kelompok merumuskan program kerja unggulan Karang Taruna Desa Lopang
16:00 - 16:30	Evaluasi dan Penutupan	Peserta mengisi kuesioner kepuasan dan tim peneliti melakukan wawancara reflektif

Sumber: Dokumentasi dan susunan kegiatan tim pelaksana PKM (2026).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pelaksanaan Pelatihan dan Keterlibatan Peserta

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan kepemimpinan transformasional bagi pengurus dan anggota Karang Taruna Desa Lopang dilaksanakan pada 16 September 2026 di Balai Desa Lopang. Kegiatan diikuti oleh 35 peserta yang terdiri atas pengurus inti dan anggota aktif Karang Taruna. Pelaksanaan kegiatan diawali dengan pembukaan dan sambutan Kepala Desa Lopang, kemudian dilanjutkan dengan penyampaian materi mengenai kepemimpinan transformasional. Materi mencakup empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Penyampaian materi diarahkan untuk memberikan pemahaman mengenai peran pemimpin dalam memberikan keteladanan, membangun motivasi, mendorong kreativitas, serta memperhatikan potensi anggota organisasi.

Setelah penyampaian materi, kegiatan dilanjutkan dengan diskusi kelompok. Peserta dibagi menjadi lima kelompok untuk membahas persoalan yang berkaitan dengan motivasi, partisipasi, dan dinamika hubungan antaranggota Karang Taruna. Diskusi ini memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertukar pandangan dan menghubungkan materi pelatihan dengan pengelolaan organisasi. Berdasarkan pengamatan selama kegiatan, peserta mulai terlibat dalam pembahasan mengenai visi

ISSN 2986-2590 (Media Online)
Volume 4, Nomor 2, November 2026

organisasi dan peran pengurus dalam mendorong partisipasi anggota. Kegiatan diskusi kemudian dilanjutkan dengan simulasi kepemimpinan melalui bermain peran. Dalam sesi ini, peserta berlatih menjalankan peran sebagai pemimpin dalam skenario memimpin rapat dan merekrut anggota baru.



Gambar 1. Pembukaan Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Dokumentasi tim pelaksana PKM, 16 September 2026.

Rangkaian penyampaian materi, diskusi, dan simulasi dirancang agar peserta tidak hanya menerima informasi, tetapi juga memiliki kesempatan untuk membahas dan mempraktikkan konsep kepemimpinan dalam situasi organisasi. Berdasarkan pengamatan selama kegiatan, peserta mulai terlibat dalam pembahasan mengenai visi organisasi dan peran pengurus dalam mendorong partisipasi anggota. Temuan ini merupakan catatan proses pelaksanaan kegiatan, bukan hasil pengukuran kuantitatif perubahan pengetahuan atau perilaku.

Pendekatan edukatif melalui sosialisasi dan penyampaian materi juga diterapkan dalam kegiatan pengabdian kepada pemuda Karang Taruna Tunas Muda oleh Alfiyah dan Tini (2023). Kegiatan tersebut membahas pentingnya partisipasi pemuda dalam Pemilu 2024. Meskipun fokus materinya berbeda, kegiatan tersebut memberikan contoh penerapan pendekatan edukatif dalam pengabdian kepada organisasi kepemudaan. Dalam kegiatan di Desa Lopang, pendekatan edukatif dikembangkan melalui diskusi kelompok dan simulasi kepemimpinan agar materi dapat dikaitkan dengan situasi yang dihadapi peserta dalam organisasi.

Pada akhir kegiatan, tim pelaksana melakukan evaluasi melalui wawancara reflektif dan kuesioner kepuasan peserta. Salah satu pengurus inti menyampaikan, “Selama ini kami tidak sadar bahwa kurangnya inisiatif kami membuat anggota lain menjadi malas. Ternyata, kita harus menunjukkan bahwa kita juga mau bekerja keras.” Pernyataan tersebut menggambarkan refleksi peserta mengenai keteladanan pengurus dalam mengelola organisasi. Refleksi ini dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana peserta memaknai

ISSN 2986-2590 (Media Online)
Volume 4, Nomor 2, November 2026

materi yang diberikan selama pelatihan. Namun, karena tidak dilakukan pengukuran sebelum dan sesudah kegiatan, pernyataan tersebut belum dapat dijadikan bukti bahwa pelatihan telah meningkatkan pengetahuan atau mengubah perilaku peserta secara terukur.

3.2. Refleksi Peserta terhadap Kepemimpinan Transformasional

Salah satu aspek yang dibahas dalam pelatihan adalah pentingnya membangun hubungan yang konstruktif antara pengurus dan anggota. Dalam organisasi kepemudaan, pemimpin tidak hanya bertugas membagi pekerjaan, tetapi juga perlu mendengarkan aspirasi anggota, memberikan kesempatan untuk mengembangkan gagasan, dan mendorong keterlibatan dalam kegiatan bersama. Prinsip tersebut berkaitan dengan dimensi *individualized consideration* dan *intellectual stimulation* dalam kepemimpinan transformasional.



Gambar 2. Pelaksanaan Diskusi Kelompok Peserta Pelatihan

Sumber: Dokumentasi tim pelaksana PKM, 16 September 2026

Melalui diskusi kelompok, peserta memperoleh kesempatan untuk membicarakan persoalan organisasi dan mengemukakan gagasan mengenai pengembangan kegiatan Karang Taruna. Proses tersebut menjadi ruang pembelajaran bersama karena peserta tidak hanya menerima materi dari narasumber, tetapi juga berbagi pandangan berdasarkan pengalaman masing-masing. Pembahasan mengenai visi organisasi dan pelibatan anggota diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pengurus dalam mengembangkan pola kepemimpinan yang lebih terbuka dan partisipatif.

Wang et al. (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif organisasi dan kinerja pekerjaan. Temuan tersebut memberikan landasan teoretis untuk memahami relevansi kepemimpinan transformasional dalam membangun hubungan anggota dengan organisasi. Dalam konteks pelatihan di Desa Lopang, relevansi tersebut terlihat dari materi yang mengarahkan peserta untuk memahami keteladanan, motivasi, pengembangan

gagasan, dan perhatian terhadap anggota. Meskipun demikian, hasil kegiatan ini belum dapat memastikan adanya peningkatan komitmen afektif karena tidak dilakukan pengukuran khusus terhadap komitmen sebelum dan setelah pelatihan.

Dengan demikian, kontribusi kegiatan pada aspek komitmen organisasi lebih tepat dipahami sebagai pemberian pemahaman dan kesempatan refleksi mengenai perilaku kepemimpinan yang dapat mendukung keterlibatan anggota. Penerapan prinsip-prinsip tersebut dalam kegiatan Karang Taruna selanjutnya memerlukan tindak lanjut dari pengurus dan anggota agar gagasan yang diperoleh selama pelatihan dapat diterapkan dalam aktivitas organisasi sehari-hari.

3.3. Hasil Penyusunan Rencana Aksi Organisasi

Tahap berikutnya adalah penyusunan rencana aksi organisasi. Pada sesi ini, setiap kelompok merumuskan gagasan program yang dapat dikembangkan oleh Karang Taruna Desa Lopang. Kegiatan tersebut dimaksudkan untuk menghubungkan materi kepemimpinan transformasional dengan kebutuhan pengembangan organisasi dan kegiatan sosial di lingkungan desa. Berdasarkan hasil kegiatan yang dilaporkan tim pelaksana, gagasan rencana aksi yang dirumuskan mencakup tiga bidang, yaitu pengembangan kewirausahaan pemuda, kegiatan sosial kemasyarakatan, dan pemanfaatan media sosial untuk komunikasi organisasi.

Pertama, pelatihan kewirausahaan pemuda berbasis digital diarahkan untuk mendorong pengembangan keterampilan ekonomi dan pemanfaatan teknologi dalam mendukung potensi lokal. Kedua, kegiatan bakti sosial rutin dirumuskan sebagai salah satu bentuk keterlibatan pemuda dalam kegiatan kemasyarakatan sekaligus sarana memperkuat hubungan sosial antarwarga. Ketiga, kampanye media sosial positif diarahkan untuk memperluas komunikasi organisasi dan memperkenalkan kegiatan Karang Taruna kepada pemuda di lingkungan desa. Ketiga gagasan tersebut menunjukkan bahwa peserta mengidentifikasi beberapa bentuk kegiatan yang dapat dikembangkan untuk mendukung peran sosial organisasi.



Gambar 3. Presentasi Hasil Penyusunan Rencana Aksi oleh Peserta

ISSN 2986-2590 (Media Online)
Volume 4, Nomor 2, November 2026

Sumber: Dokumentasi tim pelaksana PKM, 16 September 2026.

Ketiga gagasan tersebut menunjukkan bahwa peserta telah merumuskan beberapa alternatif kegiatan yang dapat dipertimbangkan untuk pengembangan organisasi. Penyusunan rencana aksi juga memberikan kesempatan kepada peserta untuk bekerja secara kolaboratif, menyampaikan pandangan, dan mendiskusikan program yang dianggap sesuai dengan kebutuhan lingkungan mereka. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional, proses ini berkaitan dengan dimensi *intellectual stimulation*, yaitu dorongan untuk mengembangkan gagasan dan mempertimbangkan alternatif pemecahan masalah.

Gagasan kampanye media sosial dapat dikaitkan dengan pembahasan mengenai pemanfaatan media digital dalam pengembangan organisasi kepemudaan. Namun, referensi Saharuddin dan Amaliah (2025) yang disebutkan dalam naskah awal perlu diperiksa kembali untuk memastikan bahwa artikel tersebut memang membahas pengembangan *Karang Taruna Digital Service* dan relevan dengan gagasan program yang dirumuskan peserta. Jika kesesuaian tersebut terkonfirmasi, referensi dapat digunakan untuk memperkuat pembahasan mengenai pemanfaatan media digital sebagai sarana komunikasi dan pengembangan kegiatan organisasi.

Hasil evaluasi melalui kuesioner kepuasan menunjukkan bahwa 95% peserta menyatakan materi pelatihan sangat relevan dengan tantangan organisasi yang mereka hadapi. Temuan ini menggambarkan penilaian positif peserta terhadap kesesuaian materi dengan kebutuhan mereka. Akan tetapi, angka tersebut perlu didukung oleh rekapitulasi kuesioner yang benar-benar dikumpulkan selama kegiatan. Referensi Novita et al. (2024), apabila digunakan, harus ditempatkan sebagai pembanding dari penelitian terdahulu, bukan sebagai sumber bagi angka 95% yang merupakan hasil evaluasi kegiatan ini sendiri.

Secara keseluruhan, pelatihan dilaksanakan melalui rangkaian penyampaian materi, diskusi kelompok, simulasi kepemimpinan, penyusunan rencana aksi, dan evaluasi. Kegiatan ini menghasilkan refleksi peserta mengenai keteladanan pemimpin, kesempatan berdiskusi tentang persoalan organisasi, serta gagasan program yang dapat dikembangkan oleh Karang Taruna Desa Lopang. Hasil tersebut memberikan gambaran mengenai proses pembelajaran dan respons peserta selama kegiatan berlangsung. Untuk mengetahui

apakah pelatihan berdampak pada peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku kepemimpinan, atau komitmen organisasi, diperlukan evaluasi lanjutan dengan instrumen yang sesuai dan pengukuran yang dilakukan secara sistematis.

4. Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan kepemimpinan transformasional bagi pengurus dan anggota Karang Taruna Desa Lopang telah dilaksanakan pada 16 September 2026 dengan melibatkan 35 peserta. Pelaksanaan kegiatan meliputi penyampaian materi, diskusi kelompok, simulasi kepemimpinan, penyusunan rencana aksi organisasi, serta evaluasi melalui observasi, wawancara reflektif, dan kuesioner kepuasan peserta.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta terlibat dalam diskusi dan simulasi kepemimpinan serta mampu merumuskan sejumlah gagasan untuk pengembangan organisasi. Gagasan tersebut mencakup pelatihan kewirausahaan pemuda berbasis digital, kegiatan bakti sosial rutin, dan kampanye media sosial positif untuk memperluas komunikasi organisasi. Dalam wawancara reflektif, salah satu pengurus juga menyampaikan pemahaman mengenai pentingnya keteladanan pemimpin dalam mendorong inisiatif anggota. Sementara itu, hasil kuesioner kepuasan menunjukkan bahwa 95% peserta menilai materi pelatihan sangat relevan dengan tantangan organisasi yang mereka hadapi, sepanjang angka tersebut sesuai dengan rekapitulasi kuesioner yang terkumpul.

Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa pelatihan telah menyediakan ruang pembelajaran, refleksi, dan perumusan gagasan bagi pengurus serta anggota Karang Taruna. Namun, kegiatan ini tidak menggunakan pre-test dan post-test, sehingga perubahan tingkat pengetahuan, kemampuan kepemimpinan, dan komitmen organisasi belum dapat diukur secara kuantitatif. Oleh karena itu, hasil kegiatan lebih tepat dipahami sebagai gambaran keterlibatan peserta, refleksi terhadap materi, dan rencana tindak lanjut yang dirumuskan selama pelatihan, bukan sebagai bukti terukur mengenai peningkatan kemampuan atau komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil kegiatan tersebut, beberapa tindak lanjut dapat direkomendasikan. Pertama, Pemerintah Desa Lopang diharapkan mendukung keberlanjutan program pemberdayaan pemuda melalui fasilitasi kegiatan dan

dukungan sumber daya sesuai dengan prioritas serta ketentuan penggunaan anggaran desa. Kedua, pengurus Karang Taruna perlu menindaklanjuti rencana aksi yang telah dirumuskan dan menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional dalam rapat maupun kegiatan organisasi. Ketiga, perguruan tinggi dapat mengembangkan program pengabdian lanjutan yang berfokus pada pelatihan manajemen keuangan organisasi, public speaking, dan pendampingan kewirausahaan pemuda. Untuk kegiatan berikutnya, evaluasi disarankan menggunakan pre-test dan post-test yang sesuai dengan tujuan pelatihan, sehingga perubahan pengetahuan peserta dapat dibandingkan secara lebih sistematis.

DAFTAR PUSTAKA

Alessa, G. S. (2021). *The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia : A Systematic Review*. *12*(November), 1–16. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092

Alfiyah, N. I., & Rasaili, W. (2023). Jurnal Abhakte. *Meningkatkan Kecerdasan Politik Pemuda Karang Taruna "Karya Bajuaju,"* *1*(1), 14–20. https://mail.ejournalwiraraja.com/index.php/ABHAKTE/article/view/2742/1711

Alfiyah, N. I., & Tini, D. L. R. (2023). Peningkatan Pengetahuan Pemuda Karang Taruna Tunas Muda tentang Pentingnya Partisipasi dalam Pemilu 2024. *Abhakte: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(2), 7–14. https://doi.org/10.24929/abhakte.v1i2.3054.

Bantam, D. J., Shiddiq, M. A., & Putra, A. W. (2024). *Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional Yang Efektif Untuk Memimpin Generasi Z*. *2*, 156–170.

Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., Turner, N., Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., Turner, N., Deng, C., & Isola, C. (2023). Transformational leadership effectiveness : an evidence-based primer primer. *Human Resource Development International*, *26*(5), 627–641. https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938

Dores, O. J. (2024). *Pelatihan Keterampilan Manajemen Kepemimpinan. Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Kreatifitas*. *2*(1).

Firdaus, R. K., Garis, R. R., & Sunarti, N. (2025). *YOUTH EMPOWERMENT BY THE KARANG TARUNA ORGANIZATION IN KERTASARI SUBDISTRICT , CIAMIS REGENCY*. *23*(2), 497–508.

Gistituati, N. (2025). *THE RELEVANCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP VALUES IN*. *7*(1985).

Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, *13*(April), 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831

060

Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. Behavioral Sciences. *Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. Behavioral Sciences*, *13*(4), 320.

Luqmanul Hakim, S. E. M. M., & Adab, P. (2024). *Kepemimpinan yang Tumbuh dari Akar: Transformasi Karang Taruna Menuju 2030*. Penerbit Adab.

Muda, Y. P. (2025). *Pelatihan Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim dalam Peningkatan Keterampilan Berorganisasi bagi Generasi Muda Tangerang Selatan*. *4*(2), 84–90.

Mustika, D., Putri, J. S., Putri, E. A., Dahlan, U. A., & Pengaraian, U. P. (2024). *Intervensi Pelatihan untuk Meningkatkan Motivasi dan Komitmen Pada Anggota Organisasi Karang Taruna Bintang Timur Sompok*. *4*, 8747–8756.

Notarnicola, I., Duka, B., Lommi, M., Grosha, E., Maria, M. De, Iacorossi, L., Mastroianni, C., Ivziku, D., Rocco, G., & Stievano, A. (2024). *Transformational Leadership and Its Impact on Job Satisfaction and Personal Mastery for Nursing Leaders in Healthcare Organizations*. 3561–3574.

Novita, R., Danapriatna, N., & Putra, P. (2024). Peningkatan kapasitas pemuda karang taruna melalui pelatihan public speaking. *Jurnal An-Nizam*, *03*.

Paparisabet, M., Jalalpour, A. H., Farahi, F., Gholami, Z., Shaygani, F., Jalili, N., Beigi, S. R., Marzaleh, M. A., & Elyaderani, H. D. (2024). Investigating the organizational commitment and its associated factors among the staff of the health sector : a cross - sectional research. *BMC Health Services Research*, 1–11. https://doi.org/10.1186/s12913-024-11893-1

Ramadhani, A., & Mentari, A. (2025). *Karang Taruna Kemiling sebagai Pilar Integrasi Kepemudaan dalam Inovasi Sosial dan Pemberdayaan Ekonomi Guna Membangun Masyarakat di Era Digital*. *2*(3), 519–530.

Saharuddin S, & Amaliah, Y. (2025). PENGEMBANGAN KARANG TARUNA DIGITAL SERVICE (KTDS): INOVASI PENGUATAN PERAN PEMUDA DALAM LAYANAN SOSIAL DESA BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI. *Global Abdimas*, *3*(1).

Sihotang, Y. F., Syifa, L. N., Luthfie, E. F., Shafira, S., Yamrohimi, A., Aksal, M., Aji, I. P., Nurdiarti, R. P., Ilmu, F., Mercu, U., Yogyakarta, B., Ring, J., & Utara, R. (2024). REVITALISASI KARANG TARUNA MELALUI MEDIA DIGITAL GUNA MENGOPTIMALKAN KINERJA. *Jurnal Abdi Insani, 11*.

Swandana, H., & Ardiana, I. D. K. R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, *4*(1).

Winanto, A. R., Marsiwi, D., & Ponorogo, U. M. (2024). *Optimalisasi Karang Taruna untuk Meningkatkan Peran Pemuda dalam Pembangunan Desa*. *2*(3), 637–644.

Zuhri, A. T., Fitriani, E., Kusumah, F., & Lestari, D. (2024). *Peran Kegiatan Sosial dan Olahraga Dalam Membentuk*

Karakter Pemuda Desa Cangkuang. *1*(2), 2205–2211.