



Pelatihan Kepemimpinan Karang Taruna Menuju Generasi Muda Mandiri Desa Genting Kabupaten Semarang

Youth Organization Leadership Training Towards an Independent Young Generation in Genting Village, Semarang Regency

Martien Herna Susanti^{1*}, Andry Setiawan², Anandha³, Ilhan Satria Wirayudha⁴, Alya Rizky Puspaningrum², Sipi Ruruh Faizah¹

¹ Program Studi Ilmu Politik, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

² Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

³ Program Studi Manajemen Perusahaan, Universitas Semarang, Indonesia

⁴ Program Studi Akuntansi, Universitas Semarang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: martien@mail.unnes.ac.id

Article History:

Naskah Masuk: 12 Oktober 2025;

Revisi: 31 Oktober 2025;

Diterima: 30 November 2025;

Terbit: 02 Desember 2025

Keywords: Independent;

Leadership; Training; Young

Generation; Youth Organization.

Abstract: The objectives of this community service activity are: First, to increase members' understanding of the concepts of leadership and effective organizational governance. Second, to strengthen the capacity of youth in entrepreneurship. Third, to equip them with the skills to develop innovative and adaptive work programs tailored to local needs. The methods used in this activity include workshops focused on delivering theoretical material, practical technical guidance or training applied to train participants in effective leadership and good organizational management, and mentoring methods implemented using a participatory approach. The evaluation of the activity showed significant improvements in knowledge, skills, and attitudes across three aspects that have historically hindered partners: education, social issues, and economics. In conclusion, there was a significant improvement overall after the community service activity, at 56%. The highest level of understanding among participants is the importance of leadership as a driving force for the organization, but to develop an entrepreneurial attitude as a foundation for independence and competitiveness, continuous reinforcement is needed so that Karang members can be prepared as an independent generation.

Abstrak.

Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yaitu: *Pertama*, meningkatkan pemahaman anggota terhadap konsep kepemimpinan dan tata kelola organisasi yang efektif. *Kedua*, memperkuat kapasitas pemuda dalam bidang kewirausahaan. *Ketiga*, membekali anggota organisasi Karang Taruna dengan keterampilan untuk menyusun program kerja yang inovatif dan adaptif terhadap kebutuhan lokal. Metode dalam kegiatan ini meliputi workshop yang difokuskan pada penyampaian materi teoritis, bimbingan teknis atau pelatihan yang bersifat praktis diterapkan untuk melatih peserta dalam menerapkan kepemimpinan yang efektif dan pengelolaan organisasi yang baik serta metode pendampingan dilakukan dengan pendekatan partisipatif. Hasil evaluasi kegiatan menunjukkan, bahwa terdapat peningkatan yang signifikan baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap dari tiga aspek yang selama ini menjadi hambatan mitra, yaitu pendidikan, sosial, dan ekonomi. Kesimpulan, bahwa secara umum terdapat peningkatan signifikan setelah dilaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yaitu sebesar 56%. Pemahaman tertinggi peserta ada pada pemahaman pentingnya kepemimpinan sebagai motor penggerak organisasi, namun untuk pembentukan sikap kewirausahaan (*entrepreneurship*) sebagai bekal kemandirian dan daya saing perlu diberikan penguatan terus menerus agar anggota Karang dapat dipersiapkan sebagai generasi mandiri.

Kata Kunci: Generasi Muda; Karang Taruna; Kepemimpinan; Mandiri; Pelatihan.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada visi besar yang ingin dicapai, tetapi terutama pada sosok pemimpin yang mampu menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki secara tepat dan bijak. Pemimpin sejati bukan hanya mampu memberi perintah, tetapi juga menginspirasi, membimbing, dan membangkitkan semangat kolaboratif dalam timnya (Drebee & Ali, 2024). Kartono (1994) menekankan, bahwa pemimpin memiliki kekuatan untuk membujuk dan mengarahkan orang lain agar bersedia bekerja bersama menuju tujuan bersama. Kepemimpinan, dalam hal ini, bukan sekadar posisi, tetapi seni memengaruhi dan membimbing orang lain (Muktamar & Yassir, 2024). Kepemimpinan yang kuat akan mendorong motivasi, meningkatkan kinerja, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif dalam organisasi. Sejalan dengan itu, Winardi (2000) menyatakan, bahwa kepemimpinan adalah salah satu elemen kunci yang membentuk antusiasme kerja untuk mencapai misi organisasi (Lina, 2014). Meski berbeda fokus, kepemimpinan dan manajemen tidak dapat dipisahkan. Kepemimpinan menggerakkan orang, manajemen mengatur proses. Manajemen adalah keterampilan mengelola dan mengoptimalkan seluruh potensi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Pontoh et al., 2019).

Uraian di atas, menegaskan baik kepemimpinan maupun manajemen adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tulisan ini membahas tentang organisasi lembaga desa yaitu Karang Taruna yang memiliki fungsi sebagai wadah generasi muda untuk mengembangkan diri, tumbuh dan berkembang. Sebagaimana termaktub dalam Peraturan Menteri Sosial (Permensos) Nomor 25 Tahun 2019 tentang Karang Taruna sebagai organisasi yang dibentuk oleh masyarakat sebagai wadah generasi muda untuk mengembangkan diri, tumbuh dan berkembang atas dasar serta tanggung jawab sosial dari, oleh, dan untuk generasi muda yang berorientasi pada tercapainya kesejahteraan sosial, dan berkaitan erat dengan penyelenggaraan kegiatan sosial yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial, meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial” (Menteri Sosial, 2019)(Sujani et al., 2024).

Sebagai organisasi kepemudaan, Karang Taruna menjadi representasi penting dari kepemimpinan dan manajemen organisasi yang diharapkan mampu menjadi motor penggerak pembangunan desa.

Karang Taruna sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2019 tentang Karang Taruna pasal 1 ayat (1), karang taruna adalah organisasi yang dibentuk oleh masyarakat sebagai wadah generasi muda untuk mengembangkan diri, tumbuh, dan berkembang atas dasar kesadaran serta tanggung jawab

sosial dari, oleh, dan untuk generasi muda, yang berorientasi pada tercapainya kesejahteraan sosial bagi masyarakat (Menteri Sosial, 2019)(Lubis & Lumbanraja, 2023).

Dalam dinamika pembangunan desa, generasi muda memiliki potensi besar sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan inovasi, membuka lapangan kerja baru, serta menggerakkan roda ekonomi lokal(Matthews et al., 2019). Di dalam praktiknya, potensi yang dimiliki ini perlu diasah dan diarahkan melalui pelatihan yang tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, keterampilan praktis, dan jiwa kewirausahaan. Seperti ditegaskan oleh Burlew (2005), pelatihan yang efektif menjadi fondasi utama bagi tumbuhnya kemandirian desa yang berkelanjutan (Moch Wispandono, 2019). Sholeh (2014) mengemukakan, pemberdayaan desa hingga kini masih dibayangi berbagai tantangan mendasar, mulai dari keterbatasan infrastruktur, lemahnya kapasitas kelembagaan lokal, hingga minimnya akses terhadap modal dan teknologi (Amalia & Syawie, 2016). Di tengah hambatan tersebut, peran aktif pemuda melalui organisasi Karang Taruna sebenarnya dapat menjadi solusi strategis yang menjanjikan, meskipun perlu diakui adanya tantangan besar dari sisi internal organisasi (Tadulako, 2020).

Generasi muda kerap dilabeli sebagai *strawberry generation*, terlihat cemerlang secara penampilan, tetapi mudah rapuh menghadapi tekanan. Label ini diperkuat oleh pola asuh keluarga yang kurang menanamkan nilai ketangguhan, tanggung jawab sosial, dan komitmen terhadap perubahan. Dengan demikian sebagai salah satu organisasi kemasyarakatan, Karang Taruna khususnya di Desa Genting, memiliki potensi besar untuk menjadi katalisator kemandirian desa, mencetak pemuda sebagai agen perubahan yang tidak hanya produktif, tetapi juga menjadi wajah moral dan kontrol sosial di tengah masyarakat. Hal ini didasarkan pada potensi yang dimiliki oleh Desa Genting yang telah melahirkan beberapa dusun di desa tersebut sebagai dusun wisata.

Untuk menjawab tantangan tersebut, perlu adanya sinergi antara pemerintah, masyarakat, dan pemuda dalam sistem yang terkoordinasi. Menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan pasal 1 ayat (1) pemuda yaitu warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun (“UU No 40 Tahun 2009 Tentang Kepemudaan,” 2009). Sesuai definisi dalam UU No. 40 Tahun 2009 tersebut pemuda diharapkan menjadi agen perubahan yang mampu menggerakkan potensi desa, namun, tantangan psikologis seperti fenomena *strawberry generation* yang mencerminkan kerapuhan mental generasi muda, menuntut adanya pendekatan pembinaan yang lebih komprehensif. Upaya ini membutuhkan pendekatan yang holistik, sebagaimana konsep Baiquni (2009) yang mencakup partisipasi masyarakat, penguatan manajemen, riset aksi, serta kolaborasi lintas sektor (Arida et al., 2019).

Terdapat tiga permasalahan yang dihadapi mitra, yaitu terkait aspek pendidikan, sosial, dan ekonomi. Permasalahan aspek pendidikan adalah mitra kurang atau belum memahami kepemimpinan dan manajemen organisasi yang baik. Hal ini menyebabkan organisasi karang taruna belum maksimal dalam berkontribusi mewujudkan generasi muda yang berpengetahuan, berkepribadian, terampil, cerdas, inovatif, dan berkarya. Permasalahan aspek sosial, program-program yang ada masih merupakan *copy paste* dari program sebelumnya. Hal ini berpotensi menyebabkan rendahnya kemampuan dalam mengantisipasi, mencegah, dan menangkal berbagai permasalahan sosial generasi muda. Permasalahan aspek ekonomi adalah keterbatasan dalam mencetak *entrepreneur* muda yang mampu membaca peluang desa sebagai desa wisata. Idealnya kemajuan teknologi informasi dapat dijadikan peluang mencetak lapangan kerja baru yang akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Acs, dkk (2018) menjelaskan, bahwa kewirausahaan atau *entrepreneurship* muncul sebagai komponen penting dalam pembangunan ekonomi dan inovasi. Selain itu memainkan peran krusial dalam mencetak lapangan kerja, dinamika ekonomi, dan transformasi masyarakat (Khetarpal et al., 2025).

Tidak dapat dipungkiri, bahwa organisasi kepemudaan menjadi salah satu kunci keberhasilan *entrepreneurship*, karena inovasi dan kreatifitas pemuda menjadi salah satu kunci utama *entrepreneurship* ini. Fungsi ini juga melekat pada organisasi karang taruna yang ada di masing-masing desa. Hal ini sesuai dengan pendapat Shanhu, dkk (2023) yang menjelaskan, bahwa inovasi memainkan peran fundamental dalam mendorong pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Inovasi menentukan kelangsungan hidup, keunggulan kompetitif, nilai pasar, dan produktivitas suatu perusahaan (Hu et al., 2023). Suryana (2013) menjelaskan *entrepreneurship* merupakan suatu proses yang dilakukan seseorang sebagai upaya untuk menerapkan kreativitas serta inovasi untuk mencari peluang serta pemecahan masalah. Selanjutnya Thomas W. Zimmerer (2008) mengatakan *entrepreneurship* merupakan penerapan dari kreativitas dan inovasi dalam memecahkan permasalahan dan sebagai bentuk upaya untuk memanfaatkan peluang yang terjadi. Andrew J. Dubrin (2008) menyatakan, bahwa *entrepreneur* adalah seseorang yang membangun dan menjalankan sebuah usaha yang inovatif (Ilyas & Mahmudin, 2023).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa *entrepreneur* merupakan seseorang yang berfikir kreatif dan berperilaku inovatif serta senantiasa menggali potensi diri untuk dapat memecahkan permasalahan yang kompleks di masyarakat dan dapat memanfaatkannya menjadi sebuah peluang bisnis. Sebagai mesin vital pembangunan ekonomi, kewirausahaan atau *entrepreneurship* tidak hanya secara efektif meningkatkan pendapatan wirausahawan tetapi juga mendorong pembangunan regional dan

menciptakan lebih banyak peluang kerja sosial, sehingga menghasilkan manfaat sosial yang positif (Gordon, 2018). Pengalaman Tiongkok telah secara aktif menerapkan kebijakan kewirausahaan dan inovasi massal terbukti mampu mendorong kewirausahaan yang berdampak pada meningkatnya lapangan kerja, meskipun masih dijumpai beberapa kondisi lingkungan yang kurang mendorong kewirausahaan sehingga memerlukan dukungan pemerintah terhadap kegiatan kewirausahaan secara signifikan (Zhang et al., 2025)

Dukungan pemerintah yang diharapkan yang dimaksud dalam hal ini umumnya terletak pada kendala modal untuk memulai usaha. Sebagaimana pendapat Tao, dkk (2024) yang menjelaskan, kewirausahaan merupakan kegiatan ekonomi yang membutuhkan banyak modal dan ditandai oleh risiko dan ketidakpastian (Alwafi Ridho Subarkah, 2018). Dalam upaya mendorong perluasan peluang kerja yang berdampak positif bagi generasi muda sebagai penduduk kategori produktif, maka diperlukan pelatihan *entrepreneurship* untuk membangkitkan semangat, mengubah mindset atau pola pikir, dan memotivasi menciptakan ekonomi produktif berbasis potensi desa. Berdasarkan realitas tersebut, program pengabdian masyarakat ini menjadi sangat penting untuk dilaksanakan. Kegiatan ini tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi Karang Taruna Desa Genting sebagai mitra, tetapi juga berpotensi menjadi model atau *pilot project* bagi desa lain yang menghadapi persoalan serupa. Melalui kemitraan antara Prodi Ilmu Politik dan Pemerintah Desa Genting, kegiatan ini diarahkan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan manajemen organisasi anggota Karang Taruna. Dengan demikian, mereka dapat berperan aktif dalam menyelesaikan persoalan sosial dan turut serta dalam proses pemberdayaan masyarakat desa secara berkelanjutan.

2. METODE

Beberapa metode diterapkan dalam kegiatan ini untuk mendukung pencapaian tujuan pemberdayaan dan peningkatan kapasitas mitra. *Pertama*, melalui workshop yang difokuskan pada penyampaian materi teoritis. Materi mencakup aspek pendidikan seperti pengertian pemimpin, kepemimpinan, manajemen, dan struktur organisasi. Pada aspek sosial, memuat kiat membangun rasa percaya diri, membentuk karakter yang positif, serta keterampilan dalam menyusun program kerja dan merancang kegiatan. Pada aspek ekonomi berupa pengenalan dan penerapan manajemen usaha serta prinsip-prinsip dasar *entrepreneurship*. *Kedua*, bimbingan teknis atau pelatihan yang bersifat praktis diterapkan untuk melatih peserta dalam menerapkan kepemimpinan yang efektif dan pengelolaan organisasi yang baik. *Ketiga*, metode pendampingan dilakukan dengan pendekatan partisipatif, di mana peserta pelatihan diposisikan sebagai subjek aktif dalam proses pengembangan kapasitas. Pendampingan ini bersifat *bottom-*

up, di mana tim pelaksana bertindak sebagai mentor dan mitra sejajar. Fokus utama dari metode ini adalah pemberdayaan masyarakat secara menyeluruh melalui pendekatan yang berbasis kebutuhan dan potensi lokal.

3. HASIL

Penyelenggaraan kegiatan pengabdian kepada masyarakat merupakan kolaborasi beberapa dosen yang berasal dari fakultas dan institusi perguruan tinggi yang berbeda. Dua perguruan tinggi yang terlibat dalam kegiatan ini adalah Universitas Negeri Semarang dan Universitas Semarang. Dosen yang terlibat dalam kegiatan ini juga memiliki kompetensi yang beragam, namun memiliki keterkaitan dengan tujuan kegiatan pengabdian yang dilaksanakan. Dosen Universitas Negeri Semarang memiliki latar belakang keilmuan Ilmu Politik dan Ilmu Hukum. Adapun dosen dari Universitas Semarang memiliki bidang keahlian manajemen. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini mendapat sambutan hangat dari Pemerintah Desa Genting, Kecamatan Jambu, Kabupaten Semarang yang dalam hal ini dibuka langsung oleh Kepala Desa Genting Bapak Muhlasin serta dihadiri seluruh Perangkat Desa Genting, Babinkamtibmas Desa Genting, serta seluruh anggota Karang Taruna Desa Genting, Kecamatan Jambu, Kabupaten Semarang yang berjumlah 40 (empat puluh) orang.

Acara selanjutnya adalah paparan materi oleh narasumber pertama yaitu Dr. Martien Herna Susanti, S.Sos., M.Si. yang dilanjutkan dengan dialog interaktif dengan peserta pengabdian kepada masyarakat. Materi ini dikemas dengan model audio visual dimulai dengan pemutaran video tentang kepemimpinan. Setelah peserta menyaksikan pemutaran video tersebut, peserta diminta menjelaskan makna dari kepemimpinan berdasarkan video yang telah ditayangkan. Melalui kegiatan ini, peserta telah memiliki pengetahuan terkait materi kepemimpinan yang kemudian diberikan penguatan oleh Narasumber. Berikut ini adalah gambar saat Narasumber Dr. Martien Herna Susanti menyampaikan materi tentang kepemimpinan.



Gambar 1. Narasumber Dr. Martien Herna Susanti Menyampaikan Materi Tentang Kepemimpinan

Narasumber kedua, yaitu Anandha, S.S., M.Pd., memberikan materi terkait manajemen organisasi, khususnya manajemen organisasi Karang Taruna.



Gambar 2. Penyampaian Materi Tentang Manajemen Organisasi Karang Taruna

Narasumber kedua, Anandha, S.S., M.Pd., mengawali materi dengan membuka wawasan peserta tentang pentingnya manajemen dalam menjalankan organisasi secara efektif dan efisien. Narasumber menjelaskan empat tahapan utama dalam manajemen *Planning, Organizing, Directing, dan Controlling* (PODC) yang menjadi fondasi bagi tercapainya tujuan bersama. Proses dimulai dari perencanaan yang mencakup penetapan visi, misi, tujuan, serta strategi organisasi; dilanjutkan dengan pengorganisasian struktur, pembagian tugas, dan tanggung jawab; kemudian tahap pengarahan, yaitu memimpin, memotivasi, serta mengarahkan anggota tim; dan ditutup dengan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja untuk memastikan semuanya berjalan sesuai rencana. Lebih dari itu, narasumber juga mengangkat isu-isu krusial yang dihadapi organisasi di era digital saat ini, seperti transformasi digital yang belum merata, rendahnya literasi digital, perubahan yang berlangsung sangat cepat, minimnya interaksi tatap muka, hingga derasnya arus informasi yang berpotensi menciptakan distraksi. Semua tantangan tersebut menuntut lahirnya pemimpin sejati bukan sekadar pemberi perintah, melainkan sosok yang berjalan di depan, memberi teladan, dan mampu beradaptasi. Kepemimpinan yang ideal kini ditandai dengan kemampuan untuk menginspirasi, memberdayakan, melibatkan tim dalam setiap tahapan manajerial, serta memanfaatkan teknologi secara inovatif dengan cara kerja dan komunikasi yang fleksibel.

4. DISKUSI

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi atau memandu orang lain atau pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan ideal ditandai dengan beberapa indikator, yaitu: Pertama, kemampuan untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat.

Kedua, kemampuan untuk menjadi role model. Ketiga, kemampuan membangun tim yang solid. Keempat, kemampuan membangun tim yang solid. Kelima, kemampuan untuk responsif atas masukan dan kritik.

Selain materi tentang kepemimpinan, Narasumber juga mencoba menggali pengetahuan peserta terkait perbedaan antara kepemimpinan dan pemimpin. Alhasil berdasarkan kondisi di lapangan, terdapat beberapa peserta yang belum dapat membedakan antara kedua hal tersebut. Pemimpin adalah: (1) seseorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mengelola sekelompok orang atau organisasi guna mencapai tujuan bersama; (2) seseorang yang mempunyai tanggungjawab memimpin, membimbing, dan mengarahkan orang lain; dan (3) visioner, komunaktif, tegas, berintegritas, empatik, dan inspiratif. Sosok pemimpin yang ideal adalah jujur, tegas, berpikir strategis, tidak egois, dan empati. Kriteria pemimpin yang seperti disebutkan di atas sesuai dengan yang disampaikan Ki Hajar Dewantara yang disebut dengan *Ing ngarsa sung tulodo, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani* yang artinya pemimpin harus dapat memberikan teladan (*practice what you preach*), membakar semangat dan mengembangkan motivasi, dan *Tut Wuri Handayani* (memberikan dorongan dari belakang).

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa pemimpin mengandung makna individu sebagai pemimpin, memfokuskan pada pribadi atau sosok, serta memiliki sifat tergantung pada karakter, gaya, dan kemampuan individu. Berbeda dengan kepemimpinan yang memiliki makna cara seseorang mempengaruhi, memfokuskan diri pada tindakan, proses, dan kualitas, serta bersifat konseptual dan dinamis, bisa dipelajari dan dikembangkan oleh siapa saja. Bagi organisasi kepemudaan, maka pemimpin yang ideal setidaknya memiliki kriteria terbuka dan transparan, kolaboratif bukan otoriter, adaptif terhadap perubahan dan teknologi, memberi ruang berkembang dan mandiri, berorientasi pada nilai dan dampak sosial, autentik dan relevan, mampu menjadi mentor, bukan sekadar atasan, serta fleksibel dalam gaya kerja dan komunikasi.

Setelah paparan, Narasumber dipandu oleh moderator membuka sesi dialog interaktif dengan peserta. Narasumber kedua, yaitu Anandha, S.S., M.Pd., memberikan materi terkait manajemen organisasi, khususnya manajemen organisasi Karang Taruna. Materi awal yang disampaikan terkait pengertian manajemen dan tahapan yang harus dilalui agar suatu organisasi berhasil mencapai tujuan bersama, dimulai dari *planning* atau rencana menentukan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi. *Organizing*, menyusun struktur organisasi, pembagian tugas, dan tanggung jawab. *Directing/leading*, memimpin, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi agar bekerja sesuai tujuan. *Controlling*, mengawasi dan mengevaluasi kinerja serta melakukan koreksi bila ada penyimpangan. Selain materi manajemen, Narasumber juga

mengidentifikasi tantangan organisasi di era digital, meliputi: (1) transformasi digital yang tidak merata; (2) kurangnya literasi digital; (3) perubahan terlalu cepat; (4) menurunnya interaksi tatap muka; (4) distraksi dan overload informasi; dan (5) kepemimpinan yang belum siap digital. Fenomena yang terjadi di atas, memerlukan kehadiran pemimpin sejati adalah yang berjalan di depan, bukan hanya berbicara dari belakang. Dengan demikian kepemimpinan yang baik adalah menginspirasi, memberdayakan, melibatkan tim dalam *Planning, Organizing, Directing, dan Controlling* (PODC), memanfaatkan teknologi dan inovatif, fleksibel dalam cara kerja dan komunikasi.

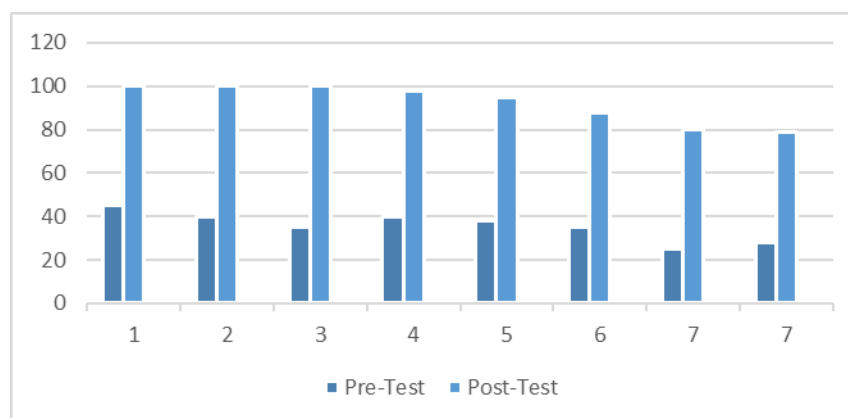
Untuk menilai tingkat pengetahuan peserta atas materi yang disampaikan dilakukan tes awal dan tes akhir. Hasil evaluasi tes awal dan akhir menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan terhadap materi kepemimpinan dan manajemen organisasi. Untuk mengukur pemahaman peserta terhadap materi kepemimpinan dan manajemen organisasi, disusun delapan indikator penilaian yang merangkum aspek-aspek penting dalam pengembangan kapasitas individu dan organisasi. Indikator pertanyaan mencakup pemahaman: konsep pemimpin, konsep kepemimpinan, perbedaan konsep pemimpin dan kepemimpinan, ciri pemimpin ideal di era digital, pemetaan tantangan organisasi di era digital, implementasi konsep manajemen dan tahapan manajemen, merancang program inovatif; dan sikap *entrepreneurship*. Delapan pertanyaan ini bukan sekadar evaluasi, melainkan juga panduan untuk menggali sejauh mana peserta mampu menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan dan manajerial secara holistik. Tabel 1 berikut ini menunjukkan hasil pre-test dan post-test peserta pengabdian kepada masyarakat.

Tabel 1. Hasil Pre-Test dan Post-Test

No	Item	Hasil Pre-Test	Hasil Post-Test	Peningkatan
	Pertanyaan	(%)	(%)	(%)
1.	Konsep pemimpin	45	100	55
2.	Konsep kepemimpinan	40	100	60
3.	Perbedaan konsep pemimpin dan kepemimpinan	35	100	65
4.	Ciri pemimpin ideal di era digital	40	95	55

5.	Pemetaan tantangan organisasi di era digital	38	95	57
6.	Implementasi konsep manajemen dan tahapan manajemen	35	88	53
7.	Merancang program inovatif	25	80	55
8.	Sikap <i>entrepreneurship</i> .	28	79	51
	Rata-rata	36	92	56

Untuk lebih jelasnya perbedaan signifikan antara sebelum dan sesudah dilaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ditunjukkan oleh grafik 1 berikut ini.



Gambar 3. Grafik Hasil Tes Awal dan Tes Akhir

Gambar 3. di atas menunjukkan perbandingan antara hasil tes awal dan tes akhir pengetahuan tentang kepemimpinan dan organisasi. Sebelum kegiatan dilaksanakan, nilai yang diperoleh peserta rata-rata pada angka 36% dan setelah dilaksanakan kegiatan menjadi 92%. Peningkatan nilai sebesar 56% yang ada menunjukkan, bahwa terdapat peningkatan pemahaman peserta atas materi yang diberikan. Pemahaman tertinggi peserta ada pada pertanyaan nomor 3 (tiga) yaitu perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan dapat dijawab dengan nilai sempurna yaitu 100 dari sebelumnya hanya 35. Nilai terendah ada pada pertanyaan 8 (delapan) sikap kewirausahaan (*entrepreneurship*) sebagai bekal kemandirian dan daya saing.

Berdasarkan tabel maupun grafik di atas, maka dapat diketahui terdapat peningkatan yang signifikan baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, namun demikian, peningkatan terkait sikap kewirausahaan masih perlu penanganan serius agar generasi muda, khususnya anggota Karang Taruna menjadi menjadi agen perubahan yang dapat berkontribusi nyata bagi pembangunan dan kemandirian desa.

5. KESIMPULAN

Kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peran penting untuk mencapai tujuan organisasi. Jika kepemimpinan memfokuskan pada kemampuan menggerakkan orang, maka manajemen lebih pada keterampilan mengelola dan mengoptimalkan seluruh potensi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Hingga saat ini Karang Taruna menjadi salah satu elemen penting motor penggerak pembangunan desa. Sebagai bagian dari Lembaga Masyarakat Desa, organisasi ini memerlukan pemimpin yang visioner, adaptif terhadap perubahan dan teknologi, serta fleksibel dalam gaya kerja dan komunikasi agar dapat memiliki potensi besar menjadikan orang-orang di dalam organisasi tersebut mampu menjadi agen perubahan, menciptakan inovasi, membuka lapangan kerja baru, serta menggerakkan roda ekonomi lokal. Saran yang dapat disampaikan pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah perlu kegiatan berkelanjutan dalam upaya peningkatan pengetahuan dalam bentuk pelatihan yang diharapkan dapat membentuk karakter, keterampilan praktis, dan jiwa kewirausahaan. Melalui pelatihan berkelanjutan ini diharapkan dapat memupuk jiwa *entrepreneurship* sebagai fondasi utama bagi tumbuhnya kemandirian desa berbasis potensi lokal.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Negeri Semarang, Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Tim Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Kepala Desa dan Perangkat Desa, serta anggota Karang Taruna Desa Genting, Kecamatan Jambu, Kabupaten Semarang sebagai peserta kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Alwafi, R. R. (2018). Potensi dan prospek wisata halal dalam meningkatkan ekonomi daerah (Studi kasus: Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Sospol*, 4(2), 49–72.
- Amalia, A. D., & Syawie, M. (2016). Pembangunan kemandirian desa melalui konsep pemberdayaan: Suatu kajian dalam perspektif sosiologi. *Sosio Informa*, 1(2), 175–188. <https://doi.org/10.33007/inf.v1i2.146>

- Arida, N. S., Pujani, K., Studi, P., Pariwisata, D., Pariwisata, F., Udayana, U., Gianyar, K., Memenuhi, S., Tengah, S., Kaler, S., Desa, K., Desa, V., Karangasem, K., Unggulan, H., Studi, P., Penguatan, D., Ri, R. D., Air, T., Kabinet, K. P., & Bali, P. (2019). KAJIAN PENYUSUNAN KRITERIA-KRITERIA DESA WISATA SEBAGAI INSTRUMEN. *17*(1), 1–9.
- Drebee, H. A., & Ali, K. A. (2024). Empowerment of Karang Taruna as an effort to sustainability of rural economic growth in Madura Island. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, *255*(1), 012048. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/255/1/012048>
- Gordon, R. (2018). How should taxes be designed to encourage entrepreneurship? *Journal of Public Economics*, *166*, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2018.08.003>
- Hu, S., Yu, Y., & Fei, Q. (2023). Social credit and patent quality: Evidence from China. *Journal of Asian Economics*, *84*(November 2022), 101570. <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2022.101570>
- Ilyas, A., & Mahmudin, Y. (2023). Pelatihan entrepreneurship pada pemuda Karang Taruna Batuang Sarumpun pendahuluan. *01*(01), 34–41.
- Khetarpal, R., Jain, D., & Mitra, B. (2025). The role of entrepreneurship education, entrepreneurial motivation, and entrepreneurial readiness in mapping entrepreneurial intention of youth. *The International Journal of Management Education*, *23*(3), 101272. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2025.101272>
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, *14*, 77–97.
- Lubis, S. L., & Lumbanraja, V. (2023). Peran Dinas Sosial dalam pelayanan disabilitas di Kabupaten Labuhanbatu. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial*. <https://journal.literasisains.id/index.php/sosmaniora/article/view/2419>
- Matthews, K. E., Dwyer, A., Russell, S., & Enright, E. (2019). It is a complicated thing: Leaders' conceptions of students as partners in the neoliberal university. *Studies in Higher Education*, *44*(12), 2196–2207. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1482268>
- Menteri Sosial. (2019). PERATURAN MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA NOMOR 25 TAHUN 2019 TENTANG KARANG TARUNA.
- Moch Wispandono, R. M. (2019). Empowerment of Karang Taruna as an effort to sustainability of rural economic growth in Madura Island. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, *255*(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/255/1/012048>
- Muktamar, A., & Yassir, B. M. (2024). Hubungan gaya kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, *2*(1), 181–190.
- Pontoh, R., Yahiji, K., & Lisdawati Muda. (2019). Manajemen kepemimpinan Sayid Idrus Bin Salim Aljufri dalam mengembangkan lembaga pendidikan Alkhairaat. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *7*(1), 59–70. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v7i1.1061>

- Sujani, L. Y., Garis, R. R., & Sujai, I. (2024). Pemberdayaan pemuda melalui organisasi kepemudaan di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. *01*(02), 146–155.
- Tadulako, U. (2020). Pemberdayaan pemuda desa: Motivasi pemerintah Ululere Kecamatan Bungku Timur Kabupaten Morowali. *1*(1), 58–68.
- UU No 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan. (2009). In *Demographic Research*.
- Zhang, S., Yu, Y., Li, X., Peng, W., & Tao, Y. (2025). The role of credit in business: Social credit and entrepreneurship in China. *Economic Analysis and Policy*, *88*(November 2024), 1699–1719. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2025.11.003>