ASHA PUBLISHING

JURNAL LAMELLONG

PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Volume 3, Nomor 1, 2026



E-ISSN: 3047-6860

Jurnal Lamellong: Pengabdian Kepada Masyarakat
https://journal.ashapublishing.co.id/index.php/jlpm
Volume 3, Nomor 1, 2026, Halaman: 6-14

Penguatan Kapasitas Kelembagaan Karang Taruna melalui Pelatihan Manajemen Organisasi di Kabupaten Barru

Muhammad Ishak[1], Didik Iskandar[1], Zarni Adia Purna[1], Faisal Ardiansyah[1], Herman H[1]
[1]Universitas Negeri Makassar
Email: faisal.ardiansyah@unm.ac.id

Abstrak. Kegiatan pengabdian ini bertujuan memperkuat kapasitas kelembagaan Karang Taruna melalui pelatihan manajemen organisasi di Kabupaten Barru. Permasalahan utama yang dihadapi mitra adalah belum optimalnya tata kelola organisasi, lemahnya administrasi kelembagaan, belum jelasnya pembagian tugas pengurus, serta belum tersusunnya program kerja berbasis kebutuhan masyarakat. Kegiatan ini menggunakan pendekatan pelatihan partisipatif melalui tahapan persiapan, pelaksanaan pelatihan, pendampingan penyusunan dokumen kelembagaan, dan evaluasi. Materi pelatihan mencakup dasar kelembagaan Karang Taruna, fungsi manajemen organisasi, administrasi organisasi, penyusunan program kerja, kepemimpinan kolaboratif, komunikasi internal, dan evaluasi kegiatan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan pemahaman mengenai fungsi strategis Karang Taruna sebagai organisasi sosial kepemudaan dan mitra pembangunan masyarakat. Peserta juga mampu menyusun peta masalah kelembagaan, rancangan pembagian tugas pengurus, rancangan program kerja prioritas, serta komitmen tindak lanjut untuk memperbaiki tata kelola organisasi. Kegiatan ini menegaskan bahwa penguatan Karang Taruna membutuhkan kombinasi antara pelatihan, pendampingan, partisipasi anggota, dan dukungan pemerintah desa/kelurahan. Karang Taruna yang memiliki kapasitas kelembagaan kuat berpotensi menjadi aktor penting dalam menggerakkan partisipasi pemuda, memperkuat solidaritas sosial, dan mendukung pembangunan masyarakat di Kabupaten Barru.

Kata Kunci:
Karang Taruna, kapasitas kelembagaan, manajemen organisasi, pemuda

Abstract. This service activity aims to strengthen the institutional capacity of Karang Taruna through organizational management training in Barru Regency. The main problems faced by partners are the lack of optimal organizational governance, weak institutional administration, unclear division of administrative duties, and the lack of a work program based on community needs. This activity uses a participatory training approach through the stages of preparation, training implementation, assistance in the preparation of institutional documents, and evaluation. The training material covers the institutional basis of Karang Taruna, organizational management functions, organizational administration, preparation of work programs, collaborative leadership, internal communication, and evaluation of activities. The results of the activity showed that participants experienced an increased understanding of the strategic function of Karang Taruna as a youth social organization and community development partner. Participants were also able to compile a map of institutional problems, a plan for the division of administrative tasks, a design of priority work programs, and follow-up commitments to improve organizational governance. This activity emphasized that strengthening the Youth Organization requires a combination of training, mentoring, member participation, and support from the village/sub-district government. Karang Taruna which has a strong institutional capacity has the potential to become an important actor in mobilizing youth participation, strengthening social solidarity, and supporting community development in Barru Regency.

Keywords:
Karang Taruna, kapasitas kelembagaan, manajemen organisasi, pengabdian masyarakat, pemuda.

Pendahuluan

Kabupaten Barru merupakan wilayah pesisir strategis di Sulawesi Selatan yang berada pada jalur penghubung Makassar–Parepare dan memiliki karakter sosial-ekonomi yang cukup beragam. Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan mencatat bahwa Kabupaten Barru terletak di pesisir barat Sulawesi Selatan, memiliki garis

DOI: https://doi.org/10.70188/ww0md124

pantai sepanjang 78 km, serta luas wilayah 1.174,72 km² yang terbagi ke dalam tujuh kecamatan. Posisi geografis tersebut membentuk struktur masyarakat yang bergerak pada sektor pertanian, perikanan, perdagangan, jasa, dan aktivitas sosial kemasyarakatan berbasis desa/kelurahan. BPS Kabupaten Barru juga menerbitkan Kabupaten Barru dalam Angka 2025 sebagai rujukan statistik tahunan yang memuat data geografi, pemerintahan, sosial-demografi, dan perekonomian daerah. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pembangunan daerah Barru tidak hanya membutuhkan intervensi pemerintah, tetapi juga membutuhkan penguatan organisasi sosial lokal yang mampu menggerakkan partisipasi masyarakat, terutama generasi muda (Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru, 2025)

Dinamika pembangunan Kabupaten Barru juga menunjukkan adanya kebutuhan terhadap penguatan aktor sosial di tingkat komunitas. BPS Kabupaten Barru mencatat bahwa persentase penduduk miskin pada Maret 2025 sebesar 8,00 persen, sedangkan jumlah penduduk miskin mencapai 14,13 ribu orang. Pada sisi ekonomi, BPS Kabupaten Barru melaporkan bahwa perekonomian daerah tahun 2025 tumbuh sebesar 5,16 persen, dengan PDRB atas dasar harga berlaku mencapai Rp10.741 miliar dan PDRB atas dasar harga konstan 2010 mencapai Rp6.087 miliar. Angka pertumbuhan ekonomi tersebut menunjukkan adanya ruang kemajuan daerah, tetapi keberlanjutan kemajuan sosial memerlukan kapasitas kelembagaan masyarakat yang mampu menerjemahkan potensi lokal menjadi program kolektif. Karang Taruna memiliki posisi penting karena organisasi ini berada dekat dengan pemuda, keluarga, kelompok sosial, pemerintah desa/kelurahan, serta kebutuhan masyarakat di tingkat akar rumput (Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru, 2025, 2026).

Karang Taruna merupakan organisasi yang dibentuk sebagai wadah generasi muda untuk mengembangkan diri, tumbuh, dan berkembang atas dasar kesadaran serta tanggung jawab sosial. Peraturan Menteri Sosial Nomor 25 Tahun 2019 menempatkan Karang Taruna sebagai organisasi sosial kepemudaan yang berorientasi pada tercapainya kesejahteraan sosial masyarakat. Regulasi tersebut masih berlaku dan telah diubah melalui Peraturan Menteri Sosial Nomor 9 Tahun 2025 untuk mengoptimalkan peran Karang Taruna dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Perubahan regulasi tersebut mempertegas bahwa Karang Taruna tidak cukup dipahami sebagai kelompok pemuda yang menjalankan kegiatan insidental, tetapi harus dikelola sebagai organisasi sosial yang memiliki struktur, fungsi, program, administrasi, kemitraan, serta orientasi keberlanjutan (Kementerian Sosial Republik Indonesia, 2019, 2025).

Literatur pengembangan kapasitas masyarakat menjelaskan bahwa kapasitas komunitas terbentuk melalui kemampuan kolektif warga untuk mengenali masalah, memobilisasi sumber daya, membangun jaringan, dan mengelola tindakan bersama. Chaskin (2001) menegaskan bahwa kapasitas komunitas berkaitan dengan kemampuan individu, organisasi, dan jaringan sosial dalam menghasilkan tindakan kolektif. Kerangka tersebut relevan dengan Karang Taruna karena kelembagaan pemuda tidak dapat berjalan hanya melalui semangat sukarela, tetapi membutuhkan kemampuan manajerial, kepemimpinan, koordinasi internal, serta hubungan kemitraan dengan aktor eksternal. Pendekatan *asset-based community development* juga menempatkan komunitas sebagai pemilik aset sosial, bukan sekadar penerima bantuan. Kretzmann dan McKnight (1993) menekankan pentingnya penggalian aset lokal, keterampilan warga, asosiasi komunitas, dan jejaring kelembagaan sebagai basis pembangunan dari dalam masyarakat. Pada konteks Karang Taruna, pemuda merupakan aset sosial yang perlu dikelola melalui mekanisme organisasi yang tertib, partisipatif, dan produktif (Chaskin, 2001; Kretzmann & McKnight, 1993).

Partisipasi pemuda memiliki nilai strategis bagi perubahan sosial di tingkat komunitas. Hart (1992) menjelaskan bahwa partisipasi bermakna ketika generasi muda memperoleh ruang nyata untuk terlibat, mengambil peran, dan memengaruhi keputusan yang berkaitan dengan kehidupan sosial mereka. Checkoway dan Gutiérrez (2006) juga menempatkan partisipasi pemuda sebagai proses pelibatan generasi muda dalam institusi dan keputusan yang

DOI: https://doi.org/10.70188/ww0md124

memengaruhi kehidupan mereka. Pada tingkat praktik, beberapa kegiatan pengabdian tentang Karang Taruna menunjukkan bahwa pelatihan manajemen organisasi dapat meningkatkan pemahaman peserta tentang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, komunikasi, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, serta kepemimpinan. Studi pengabdian Amaral et al. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan manajemen organisasi membantu peserta memahami fungsi manajemen, konflik organisasi, dan cara mengatasi masalah organisasi. Kajian pengabdian Syafrin et al. (2025) juga menunjukkan bahwa pelatihan interaktif melalui diskusi, simulasi, dan studi kasus mampu memperkuat pemahaman peserta terhadap manajemen organisasi dan kepemimpinan (Amaral et al., 2024; Checkoway & Gutiérrez, 2006; Hart, 1992; Syafrin et al., 2025).

Belum kuatnya hubungan antara mandat normatif Karang Taruna dan kapasitas teknis pengelolaan organisasi di tingkat lokal. Karang Taruna memiliki legitimasi formal sebagai wadah pengembangan generasi muda, tetapi legitimasi tersebut belum selalu diikuti oleh kemampuan kelembagaan yang memadai. Beberapa persoalan yang umum muncul dalam organisasi kepemudaan mencakup lemahnya administrasi organisasi, belum jelasnya pembagian tugas pengurus, rendahnya dokumentasi kegiatan, belum tersusunnya program kerja berbasis kebutuhan masyarakat, serta lemahnya mekanisme evaluasi. Kesenjangan tersebut membuat Karang Taruna rentan menjadi organisasi yang aktif hanya pada momentum tertentu, seperti kegiatan perayaan, olahraga, atau kegiatan seremonial. Padahal, kebutuhan pembangunan sosial di Kabupaten Barru memerlukan Karang Taruna yang mampu bekerja lebih sistematis sebagai mitra pemerintah desa/kelurahan, penggerak partisipasi pemuda, fasilitator kegiatan sosial, dan pengelola potensi lokal.

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas kelembagaan Karang Taruna melalui pelatihan manajemen organisasi di Kabupaten Barru. Secara khusus, kegiatan ini diarahkan untuk meningkatkan pemahaman pengurus dan anggota Karang Taruna tentang dasar kelembagaan, fungsi organisasi, pembagian peran, administrasi organisasi, penyusunan program kerja, teknik rapat, kepemimpinan kolaboratif, serta evaluasi kegiatan. Kegiatan ini juga bertujuan menghasilkan luaran praktis berupa peta masalah kelembagaan, rancangan struktur kerja, rancangan program prioritas, dan komitmen tindak lanjut organisasi. Sasaran akhirnya adalah terbentuknya Karang Taruna yang lebih tertib secara administratif, lebih jelas secara peran, lebih partisipatif dalam pengambilan keputusan, dan lebih adaptif dalam merespons kebutuhan sosial masyarakat Kabupaten Barru.

Metode

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan pelatihan partisipatif. Pendekatan tersebut dipilih karena penguatan kelembagaan Karang Taruna tidak dapat dilakukan hanya melalui ceramah satu arah. Peserta perlu dilibatkan dalam proses identifikasi masalah, diskusi pengalaman, simulasi organisasi, penyusunan rencana kerja, dan refleksi bersama. Pola pelatihan partisipatif juga sesuai dengan karakter Karang Taruna sebagai organisasi sosial kepemudaan yang tumbuh dari, oleh, dan untuk masyarakat. Kegiatan pengabdian dilaksanakan melalui empat tahap utama, yaitu persiapan, pelaksanaan pelatihan, pendampingan penyusunan dokumen kelembagaan, dan evaluasi.

Tahap pertama adalah persiapan. Tim pengabdian melakukan koordinasi awal dengan unsur Karang Taruna, pemerintah desa/kelurahan, dan pihak terkait di Kabupaten Barru. Koordinasi ini diarahkan untuk memetakan kondisi awal organisasi, kebutuhan pelatihan, kesiapan peserta, waktu pelaksanaan, tempat kegiatan, serta bentuk luaran yang paling dibutuhkan oleh mitra. Pada tahap ini, tim pengabdian juga menyiapkan instrumen identifikasi kebutuhan, materi pelatihan, lembar kerja peserta, format penyusunan struktur organisasi, format program kerja, dan format evaluasi. Materi pelatihan disusun dengan merujuk pada mandat Karang Taruna dalam Peraturan Menteri Sosial Nomor 25 Tahun 2019 serta perubahan melalui Peraturan Menteri Sosial Nomor 9 Tahun 2025. Materi juga disesuaikan dengan kebutuhan praktis

DOI: https://doi.org/10.70188/ww0md124

organisasi, yaitu kemampuan menyusun rencana, membagi tugas, menjalankan rapat, mendokumentasikan kegiatan, membangun jejaring, dan melakukan evaluasi.

Tahap kedua adalah pelaksanaan pelatihan. Kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi rapat organisasi, dan presentasi hasil kerja peserta. Materi pertama membahas identitas kelembagaan Karang Taruna, dasar hukum, fungsi sosial, dan kedudukan organisasi dalam pembangunan masyarakat. Materi kedua membahas manajemen organisasi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Materi ketiga membahas administrasi organisasi, termasuk pencatatan anggota, surat-menyurat, notulensi rapat, arsip kegiatan, dokumentasi, dan pelaporan. Materi keempat membahas penyusunan program kerja berbasis kebutuhan masyarakat dan potensi lokal. Materi kelima membahas kepemimpinan kolaboratif, komunikasi organisasi, penyelesaian konflik, dan teknik membangun partisipasi pemuda.

Tahap ketiga adalah pendampingan penyusunan dokumen kelembagaan. Peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok kerja untuk menyusun peta masalah organisasi, analisis potensi pemuda, rancangan pembagian tugas pengurus, dan rancangan program kerja Karang Taruna. Tim pengabdian berperan sebagai fasilitator yang mengarahkan peserta agar dokumen yang disusun tidak berhenti pada daftar kegiatan, tetapi memiliki tujuan, sasaran, indikator, penanggung jawab, jadwal, sumber daya, dan mekanisme evaluasi. Pendampingan ini bertujuan agar peserta mampu menerapkan materi pelatihan secara langsung ke dalam kebutuhan organisasi mereka.

Tahap keempat adalah evaluasi. Evaluasi dilakukan melalui observasi keaktifan peserta, diskusi reflektif, penilaian hasil kerja kelompok, dan umpan balik peserta terhadap materi pelatihan. Evaluasi tidak hanya menilai peningkatan pengetahuan, tetapi juga menilai kemampuan peserta menghasilkan luaran organisasi yang dapat digunakan setelah kegiatan selesai. Indikator keberhasilan kegiatan meliputi meningkatnya pemahaman peserta tentang fungsi Karang Taruna, tersusunnya peta masalah kelembagaan, tersusunnya rancangan struktur kerja yang lebih jelas, tersusunnya rancangan program kerja prioritas, serta adanya komitmen peserta untuk melanjutkan pembenahan administrasi dan tata kelola organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan pengabdian dilaksanakan melalui pelatihan manajemen organisasi yang bersifat partisipatif. Peserta kegiatan berjumlah 20 orang yang terdiri atas pengurus dan anggota Karang Taruna di Kabupaten Barru. Pelatihan diarahkan untuk memperkuat kapasitas kelembagaan Karang Taruna, terutama pada aspek pemahaman fungsi organisasi, manajemen kelembagaan, administrasi organisasi, penyusunan program kerja, kepemimpinan kolaboratif, komunikasi internal, dan evaluasi kegiatan.

Pada tahap awal, peserta diajak mengidentifikasi pengalaman mereka dalam menjalankan organisasi Karang Taruna. Diskusi awal menunjukkan bahwa peserta memiliki semangat sosial yang cukup kuat, tetapi masih menghadapi kendala dalam tata kelola organisasi. Beberapa kegiatan Karang Taruna selama ini masih berjalan berdasarkan inisiatif spontan, arahan tokoh masyarakat, atau momentum tertentu. Pola tersebut membuat kegiatan dapat terlaksana, tetapi belum selalu didukung oleh perencanaan, pembagian tugas, dokumentasi, dan evaluasi yang tertib. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan Karang Taruna tidak cukup dilakukan melalui dorongan partisipasi pemuda, tetapi juga membutuhkan penguatan kapasitas manajerial dan administrasi organisasi.

Pelaksanaan kegiatan dibagi ke dalam lima sesi utama. Sesi pertama membahas dasar kelembagaan Karang Taruna sebagai organisasi sosial kepemudaan yang memiliki dasar hukum, mandat sosial, dan fungsi strategis dalam pembangunan masyarakat. Sesi kedua membahas manajemen organisasi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Sesi ketiga berfokus pada administrasi organisasi, seperti daftar pengurus, daftar anggota, notulensi, berita acara, agenda surat, arsip

DOI: https://doi.org/10.70188/ww0md124

dokumentasi, laporan kegiatan, dan rencana kerja tahunan. Sesi keempat membahas penyusunan program kerja berbasis kebutuhan masyarakat. Sesi kelima membahas kepemimpinan kolaboratif, komunikasi organisasi, pengelolaan perbedaan pendapat, serta simulasi rapat organisasi.

Gambar 1. Dokumentasi Penyampaian Materi



Dokumentasi pada Gambar 1 menunjukkan proses penyampaian materi pelatihan kepada peserta. Dokumentasi ini memperkuat bukti bahwa kegiatan tidak hanya dilakukan dalam bentuk ceramah satu arah, tetapi juga disertai diskusi interaktif mengenai masalah kelembagaan yang dihadapi peserta. Pada sesi ini, peserta mulai memahami bahwa Karang Taruna tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan kepemudaan, tetapi juga sebagai organisasi sosial yang dapat menjadi mitra strategis pemerintah desa/kelurahan dalam pembangunan masyarakat.

Evaluasi kegiatan dilakukan melalui pre-test dan post-test sederhana terhadap 20 peserta. Evaluasi diarahkan untuk mengukur perubahan pemahaman peserta pada lima aspek, yaitu pemahaman fungsi kelembagaan Karang Taruna, pemahaman manajemen organisasi, kemampuan menyusun program kerja, pemahaman administrasi organisasi, serta pemahaman kepemimpinan dan komunikasi organisasi. Peserta dikategorikan memahami materi apabila mencapai skor minimal 70 pada aspek yang dievaluasi. Hasil evaluasi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Perubahan Pemahaman Peserta

No.	Aspek yang Dievaluasi	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan	Perubahan
1	Pemahaman fungsi kelembagaan Karang Taruna	7 peserta atau 35,0%	18 peserta atau 90,0%	+11 peserta
2	Pemahaman manajemen organisasi	7 peserta atau 35,0%	17 peserta atau 85,0%	+10 peserta
3	Kemampuan menyusun program kerja	6 peserta atau 30,0%	17 peserta atau 85,0%	+11 peserta
4	Pemahaman administrasi organisasi	5 peserta atau 25,0%	16 peserta atau 80,0%	+11 peserta
5	Pemahaman kepemimpinan dan komunikasi organisasi	8 peserta atau 40,0%	18 peserta atau 90,0%	+10 peserta

Tabel 1 menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta pada seluruh aspek yang dievaluasi. Pada aspek pemahaman fungsi kelembagaan Karang Taruna, jumlah peserta yang memahami materi meningkat dari 7 peserta atau 35,0% menjadi 18 peserta atau 90,0%. Pada aspek manajemen organisasi, jumlah peserta yang memahami materi meningkat dari 7 peserta atau 35,0% menjadi 17 peserta atau 85,0%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa peserta mulai memahami pentingnya perencanaan, pembagian tugas, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi dalam menjalankan organisasi.

Peningkatan juga terlihat pada kemampuan menyusun program kerja. Sebelum pelatihan, hanya 6 peserta atau 30,0% yang memahami penyusunan program kerja secara sistematis. Setelah pelatihan, jumlah tersebut meningkat menjadi 17 peserta atau 85,0%. Perubahan ini memperlihatkan bahwa peserta mulai mampu membedakan antara ide kegiatan dan program kerja. Ide kegiatan cenderung bersifat umum, sedangkan program kerja memerlukan tujuan, sasaran, indikator keberhasilan, penanggung jawab, jadwal, kebutuhan sumber daya, dan mekanisme evaluasi.

DOI: https://doi.org/10.70188/ww0md124

Pada aspek administrasi organisasi, jumlah peserta yang memahami materi meningkat dari 5 peserta atau 25,0% menjadi 16 peserta atau 80,0%. Peningkatan ini penting karena administrasi sebelumnya sering dipahami sebagai pekerjaan teknis yang kurang prioritas. Setelah pelatihan, peserta mulai memahami bahwa administrasi merupakan memori kelembagaan, bukti kerja organisasi, dan instrumen pertanggungjawaban kegiatan. Dokumen seperti notulensi, daftar hadir, berita acara, arsip surat, laporan kegiatan, dan dokumentasi foto menjadi dasar bagi Karang Taruna untuk melakukan regenerasi, membangun kemitraan, dan mengakses dukungan program.

Selain perubahan pemahaman, kegiatan pengabdian juga menghasilkan luaran praktis yang disusun melalui diskusi kelompok dan simulasi. Luaran tersebut menjadi bukti bahwa peserta tidak hanya menerima materi, tetapi juga menerapkan materi ke dalam kebutuhan organisasi. Ringkasan luaran kegiatan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Luaran Praktis Kegiatan Pengabdian

No.	Luaran Kegiatan	Bentuk Luaran	Keterangan
1	Peta masalah kelembagaan Karang Taruna	Identifikasi masalah internal organisasi	Memuat masalah administrasi, pembagian tugas, partisipasi anggota, dan evaluasi kegiatan
2	Rancangan pembagian tugas pengurus	Pembagian peran ketua, sekretaris, bendahara, seksi, dan anggota	Membantu memperjelas tanggung jawab agar kerja organisasi tidak bertumpu pada pengurus inti
3	Format administrasi dasar	Notulensi, daftar hadir, agenda rapat, arsip kegiatan, dan laporan kegiatan	Menjadi instrumen awal untuk membangun tertib administrasi organisasi
4	Rancangan program kerja prioritas	Program kerja berbasis kebutuhan masyarakat	Memuat nama kegiatan, tujuan, sasaran, waktu, penanggung jawab, mitra, kebutuhan sumber daya, dan indikator keberhasilan
5	Komitmen tindak lanjut	Agenda rapat rutin, pembenahan administrasi, dan komunikasi dengan pemerintah desa/kelurahan	Menjadi dasar keberlanjutan hasil pelatihan setelah kegiatan selesai

Tabel 2 menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian menghasilkan lima luaran utama yang relevan dengan kebutuhan mitra. Peta masalah kelembagaan membantu peserta mengenali hambatan internal organisasi, seperti belum rapinya administrasi, belum jelasnya pembagian tugas, belum optimalnya partisipasi anggota, serta belum terbangunnya mekanisme evaluasi. Rancangan pembagian tugas membantu peserta memahami pentingnya distribusi peran dalam organisasi. Format administrasi dasar menjadi instrumen awal untuk memperbaiki tata kelola organisasi. Rancangan program kerja prioritas membantu peserta mengubah gagasan kegiatan menjadi rencana operasional. Komitmen tindak lanjut menunjukkan adanya kesediaan peserta untuk menjaga keberlanjutan hasil pelatihan.

DOI: https://doi.org/10.70188/ww0md124

Umpan balik peserta juga dikumpulkan untuk mengetahui respons terhadap materi, metode pelatihan, manfaat kegiatan, dan komitmen tindak lanjut. Respons positif dihitung dari peserta yang memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap setiap aspek yang dinilai. Ringkasan umpan balik peserta disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Umpan Balik Peserta terhadap Kegiatan

No.	Aspek Umpan Balik	Respons Positif	Persentase
1	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Karang Taruna	19 dari 20 peserta	95,0%
2	Metode pelatihan mudah dipahami	18 dari 20 peserta	90,0%
3	Pelatihan membantu peserta memahami pentingnya administrasi organisasi	18 dari 20 peserta	90,0%
4	Pelatihan membantu peserta menyusun program kerja secara lebih terarah	17 dari 20 peserta	85,0%
5	Pelatihan memperjelas pentingnya pembagian tugas pengurus	18 dari 20 peserta	90,0%
6	Peserta bersedia menindaklanjuti hasil pelatihan dalam kegiatan organisasi	17 dari 20 peserta	85,0%

Tabel 3 menunjukkan bahwa kegiatan memperoleh respons positif dari mayoritas peserta. Sebanyak 19 dari 20 peserta atau 95,0% menyatakan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Karang Taruna. Sebanyak 18 peserta atau 90,0% menyatakan bahwa metode pelatihan mudah dipahami, membantu memahami pentingnya administrasi organisasi, dan memperjelas pentingnya pembagian tugas pengurus. Sebanyak 17 peserta atau 85,0% menyatakan bahwa pelatihan membantu mereka menyusun program kerja secara lebih terarah dan bersedia menindaklanjuti hasil pelatihan dalam kegiatan organisasi. Data ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian tidak hanya diterima secara positif, tetapi juga memberikan dorongan awal bagi peserta untuk melakukan pembenahan organisasi.

Secara substantif, hasil kegiatan memperlihatkan perubahan pada tiga aspek utama. Pertama, dari sisi pengetahuan kelembagaan, peserta mulai memahami Karang Taruna sebagai organisasi sosial yang memiliki fungsi lebih luas dalam pengembangan generasi muda, penguatan solidaritas sosial, edukasi masyarakat, pengembangan potensi ekonomi pemuda, serta dukungan terhadap pembangunan lokal. Sebelum pelatihan, sebagian peserta lebih memahami Karang Taruna sebagai ruang berkumpul pemuda atau pelaksana kegiatan sosial tertentu. Setelah pelatihan, peserta mulai mampu menghubungkan kegiatan Karang Taruna dengan tujuan, sasaran, manfaat, kebutuhan masyarakat, dan peran pembangunan lokal.

Kedua, dari sisi keterampilan organisasi, peserta mulai mampu menyusun rencana kerja yang lebih terarah. Peserta tidak hanya mengusulkan kegiatan, tetapi juga mulai menentukan tujuan, sasaran, penanggung jawab, mitra, waktu pelaksanaan, kebutuhan sumber daya, dan indikator keberhasilan. Perubahan ini penting karena banyak organisasi pemuda tidak kekurangan ide, tetapi mengalami hambatan dalam menerjemahkan gagasan menjadi rencana operasional. Melalui lembar kerja dan simulasi, peserta memperoleh pengalaman langsung dalam menyusun dokumen kerja sederhana yang dapat digunakan dalam pengelolaan organisasi.

Ketiga, dari sisi administrasi dan kepemimpinan, peserta memahami bahwa organisasi membutuhkan dokumentasi, pembagian peran, komunikasi terbuka, dan forum musyawarah. Kepemimpinan Karang Taruna tidak dapat hanya bertumpu pada ketua atau beberapa pengurus inti. Organisasi membutuhkan distribusi tanggung jawab, kejelasan tugas, dan mekanisme pengambilan keputusan yang tertib. Simulasi rapat membantu peserta memahami cara membuka rapat,

menyampaikan agenda, mengatur giliran bicara, mencatat keputusan, membagi tugas, dan menyusun tindak lanjut.

Hasil pengabdian ini juga menunjukkan bahwa penguatan Karang Taruna membutuhkan dukungan lingkungan kelembagaan. Pemerintah desa/kelurahan, tokoh masyarakat, perangkat daerah, dunia usaha lokal, dan lembaga pendidikan dapat menjadi mitra strategis bagi keberlanjutan organisasi. Karang Taruna membutuhkan ruang aktualisasi, akses informasi program, fasilitasi kegiatan, dan pendampingan berkelanjutan. Tanpa ekosistem pendukung, pelatihan berisiko berhenti sebagai kegiatan satu kali. Karena itu, tindak lanjut kegiatan diarahkan pada penyusunan agenda rapat rutin, pembenahan administrasi, pengembangan program prioritas, serta penjajakan kerja sama dengan aktor lokal.

Secara umum, kegiatan pengabdian ini memperlihatkan bahwa pelatihan manajemen organisasi relevan untuk memperkuat kapasitas kelembagaan Karang Taruna di Kabupaten Barru. Relevansi tersebut terlihat dari meningkatnya pemahaman peserta, tersusunnya luaran praktis kegiatan, tingginya respons positif peserta, dan munculnya komitmen tindak lanjut. Temuan ini sejalan dengan studi pengabdian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan manajemen organisasi, kepemimpinan, diskusi, simulasi, dan evaluasi dapat meningkatkan pengetahuan serta kompetensi berorganisasi pada anggota Karang Taruna (Amaral et al., 2024; Syamruddin et al., 2022; Syafrin et al., 2025). Dampak kegiatan ini masih berada pada tahap awal, tetapi menjadi dasar penting bagi penguatan tata kelola Karang Taruna agar lebih tertib secara administratif, lebih jelas secara pembagian peran, lebih partisipatif dalam pengambilan keputusan, dan lebih adaptif dalam merespons kebutuhan sosial masyarakat.

Kesimpulan dan Saran

Kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen organisasi mampu memperkuat kapasitas kelembagaan Karang Taruna di Kabupaten Barru. Pelatihan memberikan peningkatan pemahaman peserta pada aspek fungsi kelembagaan, manajemen organisasi, penyusunan program kerja, administrasi organisasi, serta kepemimpinan dan komunikasi organisasi. Peningkatan tersebut terlihat dari bertambahnya jumlah peserta yang memahami materi pada seluruh aspek evaluasi setelah pelatihan.

Kegiatan ini juga menghasilkan luaran praktis berupa peta masalah kelembagaan, rancangan pembagian tugas pengurus, format administrasi dasar, rancangan program kerja prioritas, dan komitmen tindak lanjut. Luaran tersebut menjadi dasar awal bagi Karang Taruna untuk memperbaiki tata kelola internal, memperjelas pembagian peran, memperkuat administrasi, dan menyusun program yang lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Daftar Pustaka

Amaral, M. A. L., Falo, I. A. C., Tuas, M. C., Silva, M. D., Lorenza, D. C., Watu, E. G. C., & Amaral, M. A. L. (2024). Pelatihan penerapan manajemen organisasi bagi Karang Taruna Desa Baumata Timur. Journal of Human and Education (JAHE), 4(1), 430–435. DOI: 10.31004/jh.v4i1.647

Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru. (2025). Kabupaten Barru dalam angka 2025. BPS Kabupaten Barru.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru. (2025, November 28). Persentase penduduk miskin Kabupaten Barru Maret 2025 turun menjadi 8,00 persen. BPS Kabupaten Barru.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru. (2026, March 2). Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Barru tahun 2025. BPS Kabupaten Barru.

Chaskin, R. J. (2001). Building community capacity: A definitional framework and case studies from a comprehensive community initiative. Urban Affairs Review, 36(3), 291–323. DOI: 10.1177/10780870122184876

Checkoway, B. N., & Gutiérrez, L. M. (Eds.). (2006). Youth participation and community change. Routledge.

Hart, R. A. (1992). Children's participation: From tokenism to citizenship. UNICEF International Child Development Centre.

Kementerian Sosial Republik Indonesia. (2019).

Peraturan Menteri Sosial Nomor 25 Tahun 2019 tentang Karang Taruna. Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Kementerian Sosial Republik Indonesia. (2025). Peraturan Menteri Sosial Nomor 9 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Sosial Nomor 25 Tahun 2019 tentang Karang Taruna. Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Kretzmann, J. P., & McKnight, J. L. (1993). Building communities from the inside out: A path toward finding and mobilizing a community's assets. Center for Urban Affairs and Policy Research, Northwestern University.

Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. (n.d.). Kabupaten Barru. Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Putnam, R. D., Leonardi, R., & Nanetti, R. Y. (1993). Making democracy work: Civic traditions in modern Italy. Princeton University Press.

Syafrin, I., Yerismal, & Dharma, R. (2025). Pelatihan manajemen organisasi dan sosialisasi leadership bagi Karang Taruna untuk penguatan kapasitas pemuda. Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa, 3(2). DOI: 10.62357/jurmas.v3i2.688

Syamruddin, S., Nasution, A. Y., Fadli, S., Mukhoyyaroh, M., Masyhury, A., Darmawan, D., Marlin, S., & Mudzakir, M. (2022). Pelatihan teknik kepemimpinan dan manajemen organisasi Karang Taruna Kelurahan Pondok Benda, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan. Indonesian Journal of Society Engagement, 2(1), 56–74. DOI: 10.33753/ijse.v2i1.31