

Pendampingan Kepemimpinan Inklusif Pengurus Karang Taruna Kabupaten di Jember

Inclusive Leadership Assistance for District Youth Organizations in Jember

Felicia Angela Handoko¹, Cecilia Purnama Prasetianti¹, Virginia Hadi Susanto¹, Kezia Aurellia Effendi¹, Soerjantini Rahaju¹, Stefani Devina¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

* ryantini@staff.ubaya.ac.id

ABSTRAK

Karang Taruna merupakan sebuah sarana bagi remaja untuk mengembangkan kemampuan berorganisasi dan bersosialisasi. Namun, organisasi seperti ini dibentuk atas dasar sukarela dan berdasarkan domisili sehingga bekal keterampilan berorganisasi dan bersosialisasi setiap anggota berbeda-beda dan diduga belum memadai. Oleh sebab itu, tujuan dari pengabdian ini mencari tahu dan mengembangkan soft skill para calon penerus karang taruna agar bisa kembali membangun organisasi seperti sebelumnya. Metode asesmen yang digunakan terbagi menjadi dua macam yaitu *Focus Group Discussion* dan kuesioner *job description* untuk mengetahui kebutuhan pelatihan dan *Personal Report of Communication Apprehension* (PRCA-24) sebagai evaluasi efektivitas pendampingan. Pada FGD dan kuesioner *job description* menghasilkan gap dan pembobotan eksistensi serta urgensi yang mengindikasikan bahwa adanya kebutuhan kemampuan komunikasi serta kepemimpinan. Beranjak dari kebutuhan ini, pelatihan kepemimpinan inklusif dirancang untuk meningkatkan kemampuan komunikasi anggota kepada berbagai pihak sehingga semua terlibat pada diskusi. Pelatihan dilakukan secara *synchronous* dan *asynchronous*. Kemampuan berkomunikasi diukur dengan alat ukur PRCA-24. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara 2 metode tersebut, keduanya memberikan perbedaan pada kemampuan berkomunikasi para anggota karang taruna. Selain itu, hasil evaluasi dan *follow-up* mengindikasikan bahwa ada perubahan kemampuan komunikasi para anggota karang taruna.

Kata kunci — Karang taruna, komunikasi, organisasi, pelatihan komunikasi

ABSTRACT

The Youth District Organization (also known as Karang Taruna) is an organization led for the young to develop their organizational and social skills. However, the organization is built on a voluntary basis based on region so each individual has different levels of organizational and social skills to begin with. The goal of this community service is to find out what skills the members are lacking and to help them develop those skills so they can rebuild the organization back to the way it was. The assessments are divided into two parts: in part one, Focus Group Discussion and a Job Description Questionnaire are used to assess the gap and urgency to develop a organizational skills within the younger members; and in the second part we used Personal Report of Communication Apprehension (PRCA-24) as a form of evaluation for the leadership assistance program. Based on the needs of the organization, an inclusive leadership assistance program was designed to increase the members' ability in communication. The program was done synchronously and asynchronously to adapt with the current situation. The result shows that there are no differences between the two methods but there is a difference in the members' communication skills. The evaluation and follow-up indicate that there is a change in the members' communication skills.

Keywords — quality indicator reporting, patient safety, health services

OPEN ACCESS

© 2021. Felicia Angela Handoko, Cecilia Purnama Prasetianti, Virginia Hadi Susanto, Kezia Aurellia Effendi, Soerjantini Rahaju, Stefani Devina

[Creative Commons](#)

[Attribution 4.0 International License](#)



1. Pendahuluan

Karang taruna merupakan wadah atau tempat berkumpulnya para generasi muda di wilayah desa atau kelurahan [3]. Generasi muda yang merupakan anggota Karang taruna yaitu, dimulai dari remaja dengan usia 13 tahun hingga dewasa usia 35 tahun yang belum menikah [2]. Menurut Direktorat Bina Karang Taruna [7], karang taruna merupakan wadah masyarakat yang akan berorientasi pada kegiatan sosial yang terjadi pada lingkungan masyarakat serta memiliki fungsi sarana partisipasi masyarakat generasi muda dalam melakukan kesejahteraan sosial. Karang taruna yang merupakan bentuk organisasi masyarakat generasi muda tentu harus memiliki kemampuan dalam kepemimpinan dan mengelolah organisasi melalui kemampuan berkomunikasi [7]. Kemampuan berkomunikasi ini merupakan kemampuan yang utama dalam sebuah organisasi, seperti berkomunikasi dengan antar anggota, mengutarakan pendapat dalam kelompok maupun, dalam pertemuan umum. Hal tersebut juga merupakan hal yang penting menurut mitra pengabdian yaitu Karang Taruna RW 8.

Karang Taruna 08 merupakan karang taruna yang terletak pada Kabupaten Jember, Kecamatan Kaliwates, Kelurahan Tegal Besar dan berada dalam perumahan Tegal Besar Permai 1. Karang Taruna RW 8 terbentuk sejak lama akan tetapi, setiap pergantian generasi karang taruna tersebut mengalami pergerakan yang pasif maupun aktif. Pada tahun 2016 karang taruna memiliki susunan struktur yang benar akan tetapi, pada saat tahun 2021 yang merupakan regenerasi anggota membuat para anggota terdahulu sedikit khawatir pada saat melihat anggota yang lebih muda.

“Kadang pernah kepikiran siapa ya yang cocok untuk jadi penerus.” (A, 23 tahun, Laki-laki)

Pada survei awal dapat diketahui bahwa 15 anggota Karang Taruna RW 8 menjelaskan bahwa ketua, wakil, sekretaris, bendahara, dan koor harus menjalin komunikasi yang baik antar anggota maupun antar kelompok tokoh masyarakat.

McCroskey [1] membagi komunikasi menjadi empat yaitu, komunikasi dalam kelompok, diadik, berbicara di depan umum, dan

rapat. Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama beberapa anggota karang taruna terdahulu menjelaskan bahwa terdapat anggota karang taruna yang baru bergabung pada saat dilakukan rapat cenderung untuk mengikuti pendapat anggota karang taruna yang terdahulu dibandingkan memberikan pendapat. Beberapa anggota karang taruna juga menjelaskan bahwa jalinan komunikasi antar anggota juga tidak terjalin dengan baik karena anggota karang taruna yang saat ini cenderung malu untuk memulai pembicaraan.

“Belum lagi pada saat acara adik-adik lebih mengiyakan saja kakak-kakak dan susah buat memberikan pendapatnya dalam sebuah forum.” (T, 21 tahun, Perempuan)

“Teruskan karena ketemu gede gitu jadi canggung kali ya mau mulai bicara jadi, cenderung senyam-senyum bilang iya iya semua kalo diajak ngobrol personal sama aku. Malu mungkin ya” (T, 21 tahun, Perempuan)

Berdasarkan teori komunikasi McCroskey [1] komunikasi yang terjalin dalam Karang Taruna RW 8 kurang dalam komunikasi *dyadic*, *public speaking*, dan komunikasi antar kelompok. Pada konteks komunikasi rapat Karang Taruna RW 8 masih dipimpin oleh anggota karang taruna lama, namun anggota karang taruna yang lama mengharapkan adanya regenerasi yang akan dilakukan oleh karang taruna yang lebih muda untuk kedepannya sehingga, mereka dapat memimpin rapat. Seluruh konteks dalam komunikasi ini perlu dimiliki oleh anggota Karang Taruna RW 8 yang baru sebagai generasi selanjutnya dalam terlebih calon pemimpin Karang Taruna RW 8 ke depan.

Pemimpin perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Kemampuan komunikasi akan menunjang tugas untuk mengarahkan, membimbing, dan mendorong anggota untuk mencapai tujuan yang ditetapkan [8]. Tugas tersebut akan berhasil ketika pemimpin dapat merangkul para anggotanya, yakni dengan menjadi pemimpin yang inklusif.

Pemimpin inklusif yang terjadi di Indonesia berdasarkan budaya Indonesia dengan semboyan “Bhinneka Tunggal Ika” yang berarti



berbeda-beda tetapi tetap satu jua. Sebagai negara yang begitu beragam, satu hal yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi adalah melibatkan semua anggota organisasinya dalam segala bentuk komunikasi sehingga tidak ada anggota yang merasa ditinggal karena perbedaannya [3]. Pemimpin seperti ini disebut sebagai pemimpin inklusif. Dengan menerapkan inklusivitas dalam organisasi, pemimpin dapat membuat semua anggotanya merasakan kepemilikan & keunikan organisasi [5]. Seorang pemimpin dapat membuat semua anggota merasa dilibatkan dengan mengubah cara berkomunikasi [3]. Pengabdian yang dilakukan oleh peneliti yaitu, memberikan pelatihan terkait komunikasi untuk menjadi ketua yang inklusi kepada para anggota Karang Taruna RW 8.

Pengabdian dilakukan kepada pengurus karang taruna untuk bisa menjadi pemimpin dengan menerapkan kemampuan berkomunikasi yang akan dilatihkan. Kepemimpinan itu berupa kemampuan untuk memimpin rapat, berkoordinasi dengan petinggi desa, dan menciptakan iklim organisasi yang aman untuk menyampaikan pendapat dengan melibatkan semua anggota tanpa terkecuali. Luaran yang diharapkan adalah modul pelatihan *asynchronous* dan publikasi di jurnal pengabdian.

2. Metodologi

Metode pelaksanaan dapat dibagi menjadi dua yaitu asesmen dan intervensi. Asesmen sendiri terdiri dari dua tahap yaitu identifikasi kebutuhan dan evaluasi hasil. Intervensi dibagi tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap *follow up*.

2.1. Tahap Asesmen Identifikasi Kebutuhan

Tujuan utama pada tahap persiapan adalah memperoleh data yang merepresentasikan

Target peserta intervensi adalah anggota-anggota karang taruna RW 08 yang sedang duduk di bangku SMP hingga perkuliahan semester awal. Harapannya, anggota karang taruna yang masih muda ini dapat menjadi calon pengurus karang taruna selanjutnya. Tidak hanya itu, anggota karang taruna diharapkan bisa

kebutuhan komunitas. Berdasarkan tujuan tersebut, *Focus Group Discussion* (FGD) dipilih sebagai metode yang paling praktis namun komprehensif [6]. Tujuan dilakukan FGD adalah mengidentifikasi pola dan kebutuhan kelompok. Oleh sebab itu, aspek yang digali saat FGD adalah dengan topik diskusi terkait karang taruna itu sendiri, *job description* pengurus dan anggota karang taruna, hambatan yang dirasakan, dan kebutuhan yang diperlukan. FGD dilaksanakan pada tanggal 22 Agustus 2021 dan diikuti oleh tiga orang pengurus lama dan seorang anggota baru di karang taruna. FGD berlangsung selama sembilan puluh menit Setelah itu, data terkait *job description* pengurus dan anggota karang taruna digunakan untuk membuat kuesioner kepada anggota-anggota karang taruna lainnya. Kuesioner tersebut berisi *job description* pengurus dan pertanyaan: (1) apakah fungsi tersebut masih dijalankan? dan (2) seberapa penting untuk dijalankan? Kuesioner ini disebar ke group chat anggota untuk diisi dalam kurun waktu 2 hari. Hasil dari kuesioner diperingkatkan untuk menentukan soft skill yang penting untuk diajarkan.

2.2. Tahap Persiapan

Setelah melakukan proses asesmen, program intervensi mulai dirancang serta disusun untuk mengakomodasi gap yang ada. Rancangan intervensi disusun berdasarkan hasil asesmen yang sudah dilaksanakan. Tahapan intervensi dirancang dengan mempertimbangkan situasi pandemi sehingga dilaksanakan secara daring melalui Zoom Meeting. Intervensi juga telah dirancang untuk mengakomodasi peserta pelatihan dari berbagai macam latar belakang pendidikan sehingga bisa dipahami oleh setiap individu. Intervensi ini melibatkan empat orang fasilitator. Setiap fasilitator memiliki peran yang berbeda-beda dalam pelaksanaan intervensi.

2.3. Tahap Pelaksanaan

membagikan ilmu yang sudah mereka dapatkan dari program intervensi sehingga regenerasi pengurus dapat terjadi hingga waktu yang lama.

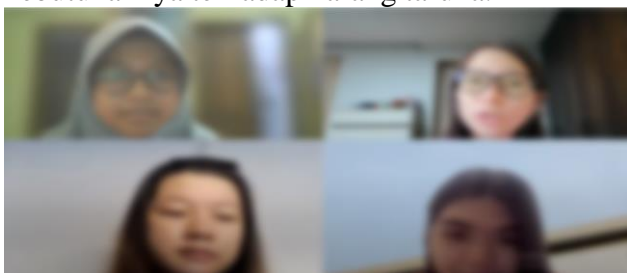
3. Pembahasan

Hasil pengabdian masyarakat dibagi menjadi dua bagian yakni hasil asesmen dan hasil intervensi.



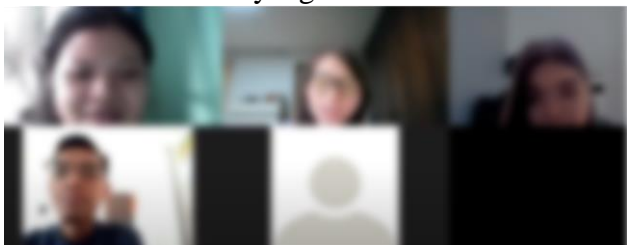
3.1 Hasil Asesmen

Asesmen dilakukan Minggu, 22 Agustus 2021 pukul 15.30 WIB hingga 17.00 WIB. Proses diawali dengan wawancara kepada satu anggota baru di Karang Taruna selama 30 menit. Wawancara ini dilakukan karena anggota baru memiliki jadwal lainnya di jam 16.00 yakni jam untuk FGD. Pada wawancara ini, anggota baru menceritakan tentang sosok pengurus yang ia pahami, pengalamannya terlibat dalam program kerja Karang Taruna, dan harapan atau kebutuhannya terhadap Karang Taruna.



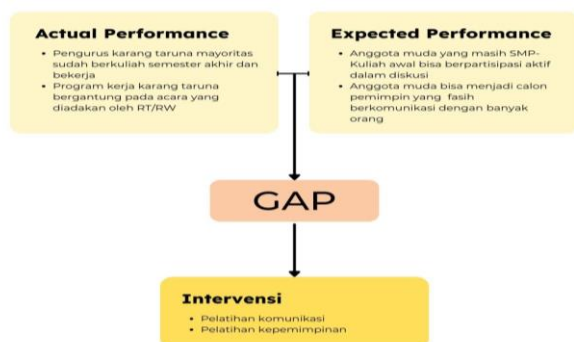
Gambar 1. Dokumentasi Wawancara Anggota Baru

Proses selanjutnya dilanjutkan dengan FGD kepada tiga pengurus lama Karang Taruna pada pukul 16.00 WIB hingga 16.30 WIB. Hal yang didiskusikan adalah gambaran umum Karang Taruna, pembagian tugas yang sempat terjadi di Karang Taruna, hambatan yang dirasakan atas pengembangan Karang Taruna, dan terakhir kebutuhan yang bisa diusahakan.



Gambar 2. Dokumentasi FGD

Berikut ini adalah *Training Needs Analysis* (TNA) yang disusun berdasarkan hasil FGD yang telah dilakukan.



Gambar 3. Tabel Need Analysis

Dari skema TNA diatas, terlihat bahwa ada kesenjangan antara kinerja sesungguhnya dengan kinerja yang diharapkan. Kesenjangan masih terlihat pada anggota yang masih duduk di bangku SMP hingga perkuliahan di mana mereka dirasa kurang aktif dan canggung ketika berkumpul dengan anggota yang senior. Selain itu, Karang Taruna membutuhkan generasi penerus pengurus yang kini sudah senior semua sehingga generasi muda Karang Taruna RW 8 perlu dilatih kepemimpinannya. Dengan pemenuhan kesenjangan tersebut, Karang Taruna RW 8 diharapkan dapat berkembang menjadi organisasi yang lebih baik melalui inovasi-inovasi pelatihan.

Hasil lain dari proses FGD adalah daftar *job description* setiap pengurus. Berdasarkan daftar yang tersusun, *job description* pengurus dapat dibedakan menjadi komponen *hardskill* dan *softskill*. Komponen *hard skill* tiap pengurus berbeda namun komponen *soft skill*-nya sama. Kesamaan itu adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan berbagai pihak. Berikut ini adalah tabel perbandingan eksistensi dan urgensi kemampuan berkomunikasi pengurus Karang Taruna.

Tabel 1. Perbandingan eksistensi dan urgensi kemampuan komunikasi secara umum

Jabatan	Eksistensi	Urgensi
Ketua	20%	87%
Wakil Ketua	0%	67%
Sekretaris	0%	60%
Bendahara	0%	80%
Koor Keimanan	67%	100%
Koor Lingkungan	13%	53%

Eksistensi merupakan presentasi anggota yang menganggap bahwa kemampuan berkomunikasi telah diperlihatkan oleh pengurus sedangkan urgensi adalah persentase anggota yang menganggap bahwa kemampuan berkomunikasi adalah kemampuan yang penting bagi pengurus. Hasil bergerak dari 0% yang berarti tidak terlihat/tidak diperlukan hingga 100% yang berarti sangat terlihat/sangat diperlukan

Berdasarkan Tabel 1, urgensi kemampuan berkomunikasi sangat tinggi untuk semua pengurus karang taruna, sedangkan keberadaan kemampuan tersebut rendah pada pengurus.

Data pada *gap analysis* dari FGD dan kuesioner *job description* menunjukkan bahwa ada urgensi besar bagi Karang Taruna RW 08 untuk mendapatkan pelatihan komunikasi sehingga bisa menjadi pemimpin yang inklusif.

Dengan mengacu pada skema TNA, maka diadakan asesmen yaitu pelatihan kepemimpinan yang eksklusif. Di dalam pelatihan tersebut terdapat materi dan studi kasus sehingga memudahkan peserta mengaplikasikan di organisasi. Dari hasil pelatihan pun menunjukkan hal positif dimana peserta pelatihan menjadi berani dan mulai percaya diri dalam menyampaikan pendapat mereka.

3.2. Intervensi

Total jumlah peserta dari pelatihan *synchronous* adalah sembilan orang dan pelatihan *asynchronous* adalah lima orang. Kedua tipe pelatihan ini menggunakan alat ukur yang sama sehingga analisis data bisa digabungkan.

3.3. Rancangan Intervensi

Hasil FGD dan kuesioner memberikan bukti empiris bahwa ada kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi terutama karena karang taruna kini kekurangan anggota yang bisa memimpin sekaligus berkomunikasi dengan baik. Oleh sebab itu, Pelatihan dengan tema “**Mendengar untuk Berbicara**” diadakan untuk anggota Karang Taruna RW 8. Pelatihan ini akan berfokus pada pembentukan sosok pemimpin penerus karang taruna yang inklusif dengan melatih cara mereka berkomunikasi dengan orang lain. Berdasarkan FGD yang telah dilaksanakan, penulis dapat menyimpulkan bahwa karang taruna sedang membutuhkan generasi penerus yang cakap dalam berbicara baik kepada sesama anggota maupun kepada orang yang lebih tua seperti Ketua RW dan Ketua RT.

Pelatihan ini berjalan selama sembilan puluh menit yang dimulai dengan *ice breaking* yang berguna untuk mencairkan suasana canggung antara panitia dan peserta pelatihan. Tujuan dari diadakannya *ice breaking* sebelum

inti dari pelatihan dimulai adalah membangun keaktifan dan partisipasi peserta selama pelatihan berjalan. Setelah melakukan *ice breaking*, peserta pelatihan diberi *pre-test* menggunakan alat ukur *Personal Report of Communication Apprehension* (PRCA-24) yang meliputi kecemasan berkomunikasi dalam empat konteks yaitu kelompok, rapat, *dyadic*, dan *public speaking* (Aisyah, Natalya, dkk, 2019). Kegiatan selanjutnya adalah pemberian materi sekaligus *roleplay* dalam berkomunikasi *dyadic* berdasarkan sebuah kasus. Materi yang diberikan berfokus pada mengubah cara berkomunikasi untuk menjadi pemimpin yang inklusif. Selama pelatihan, panitia menggunakan sebuah motto yaitu “libatkan, hargai, dan dengarkan” yang menyimpulkan cara seorang pemimpin bisa menjadi seseorang yang inklusif. Keseluruhan pelatihan ditutup dengan *post-assessment* dan penutupan berupa kesimpulan dari keseluruhan acara.

Kondisi pandemi menuntut inovasi mengenai metode penyampaian materi pelatihan yang baru. Penulis memutuskan untuk mengadakan pelatihan secara *asynchronous* melalui Google Form yang bisa diakses kapan saja bagi anggota karang taruna yang tidak sempat hadir dalam pelatihan *synchronous*. Google Form terdiri dari empat bagian, yang dapat diuraikan sebagai berikut.

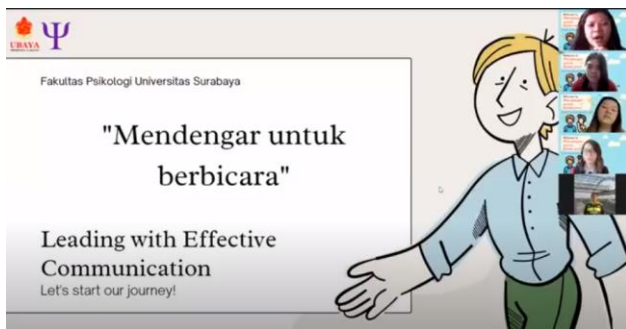
1. Pembuka, berisi penjelasan pelatihan dan *informed consent* untuk mengikuti pelatihan.
2. *Pre-assessment*, menggunakan alat ukur kemampuan komunikasi yang perlu diisi sebelum mengakses materi.
3. Materi pelatihan, diberikan dengan dua cara yakni rangkuman materi dan video penjelasan materi.
4. *Post-assessment*, menggunakan alat ukur kemampuan komunikasi yang terbuka setelah mendengarkan materi.

Pelatihan *asynchronous* dibagikan melalui *group chat* anggota Karang Taruna RW 8. Anggota bisa mengikuti pelatihan pada jam berapapun pada waktu yang ditentukan, yakni pada tanggal 13-16 September 2021.

3.4. Pelaksanaan Intervensi

Pelatihan *synchronous* dilakukan pada hari Minggu, 12 September 2021 pukul 10.00 sampai 11.30 WIB melalui *zoom meeting*.



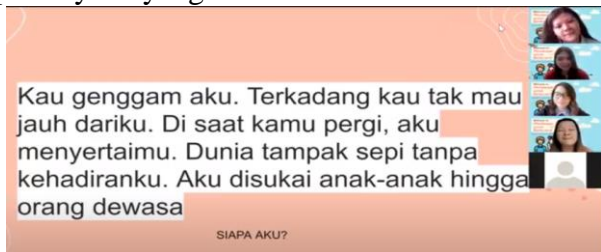


Gambar 4. Pembuka Pelatihan “Mendengar untuk Berbicara”

Berikut ini adalah rincian acara pelatihan yang dilakukan.

1. *Ice Breaking* “Siapa Aku?”

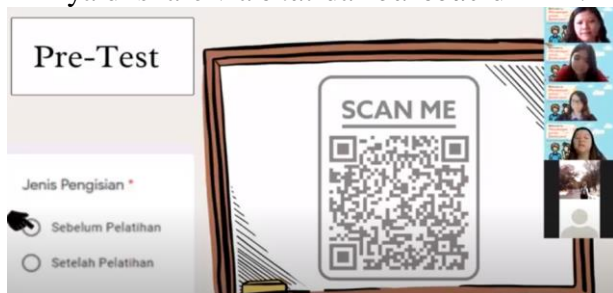
Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meringankan suasana sebelum masuk kedalam materi. Kegiatan ini dilaksanakan sekitar 10 menit dimana fasilitator memberikan gambar berupa PPT dan para peserta menjawab pertanyaan yang tertera di dalam PPT.



Gambar 5. Ice Breaking Pelatihan “Mendengar untuk Berbicara”

2. *Pre-assessment*

Pre-assessment dilakukan sebelum materi dengan tujuan mengukur tingkat komunikasi awal anggota dan melihat perbedaannya setelah diberi materi pelatihan. Pada tahap ini, peserta diminta untuk mengisi kuesioner *Personal Report of Communication Apprehension* (PRCA-24). Kuesioner ini mengukur kecemasan berkomunikasi dalam empat konteks yaitu kelompok, rapat, *dyadic*, dan *public speaking* [1]. Skala PRCA-24 diberikan dalam bentuk *google form* yang linknya di share via *chat* dan *barcode* di PPT.



Gambar 6. Pre asesmen Pelatihan “Mendengar untuk Berbicara”

3. Materi Pelatihan

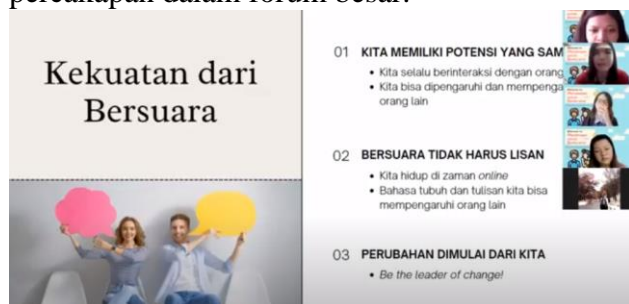
Materi dalam pelatihan ini mengambil judul “*Leading with Effective Communication*” yang berpusat pada pembentukan karakter seorang pemimpin inklusif yang bisa berkomunikasi secara efektif kepada siapapun. Tujuan dari pemberian materi ini adalah agar peserta dapat mengasah kemampuan dalam berkomunikasi di dalam organisasi dan mendapat pengetahuan yang baru sehingga melalui pelatihan ini diharapkan bisa menerapkan didalam organisasi mereka. Materi dibagi menjadi dua topik besar yaitu dasar berkomunikasi dan menjadi pemimpin yang inklusif.

Pada topik dasar berkomunikasi, fasilitator menjelaskan betapa pentingnya bagi seseorang untuk menyuarakan suara dan pendapat serta berkomunikasi dengan orang lain. Komunikasi yang dimaksud tidak harus komunikasi secara lisan tetapi juga bisa komunikasi secara tertulis melalui *chat* atau unggahan di media sosial. Pada topik ini, fasilitator ingin membuat peserta sadar bahwa penting bagi mereka untuk berkomunikasi kepada siapapun dalam rutinitas sehari-hari karena melalui komunikasi mereka dapat mendapatkan *insight* dan informasi mengenai sekitarnya. Pada topik ini pula fasilitator menyampaikan poin-poin penting yang harus diperhatikan saat berkomunikasi seperti gestur tubuh, jeda ketika berkomunikasi, dan lain-lain. Topik mengenai komunikasi penting untuk disampaikan karena topik ini menjadi pembuka untuk menjawab urgensi kebutuhan kemampuan berkomunikasi pada calon pengurus karang taruna. Dengan mengetahui dasar-dasar komunikasi, peserta pelatihan dapat menyadari pentingnya untuk berkomunikasi dalam kehidupan sehari-hari.

Pada topik menjadi pemimpin yang inklusif, fasilitator menjelaskan definisi dari pemimpin inklusif dan pentingnya seorang pemimpin yang inklusif dalam sebuah organisasi yang beragam latar belakang, suku, dan agama. Di sini, fasilitator mengajak peserta pelatihan untuk menyadari bahwa penting bagi seorang pemimpin untuk menghargai dan melibatkan semua orang tanpa terkecuali supaya setiap orang memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi. Tidak sampai sana, fasilitator menjelaskan

bagaimana menjadi pemimpin yang inklusif dengan cara yang sederhana seperti mengubah cara berkomunikasi. Dalam mengubah cara berkomunikasi, fasilitator mengajak peserta untuk menjadi seseorang yang bisa memberdayakan, dapat dipercaya, berani, dan dapat mempertanggungjawabkan keputusannya. Salah satu penekanan dalam keempat elemen tersebut adalah anjuran bagi seorang pemimpin untuk “*pause and listen*” yaitu mengambil jeda dan mendengarkan pendapat/cerita orang lain dan pendapat pribadi supaya bisa menjadi pemimpin yang lebih baik lagi. Perlu ditekankan bahwa menjadi pemimpin inklusif tidak hanya menghargai dan melibatkan anggota organisasi tetapi juga bisa orang di luar organisasi yang ikut serta dalam pembangunan organisasi.

Topik ini dapat menjawab urgensi karang taruna yang sedang mencari calon pengurus yang dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua orang seperti anggota, warga perumahan, dan ketua RW. Tetapi tidak berhenti di sana, pada topik ini peserta juga diajak untuk menjadi seorang pemimpin yang bisa menyuarakan pendapat tetapi juga menghargai pendapat orang lain yang diajak berbicara. Melalui topik ini, harapannya peserta pelatihan dapat mengetahui cara-cara untuk membuat orang lain merasa terlibat dalam sebuah percakapan baik dalam percakapan dua arah (*dyadic*) maupun percakapan dalam forum besar.



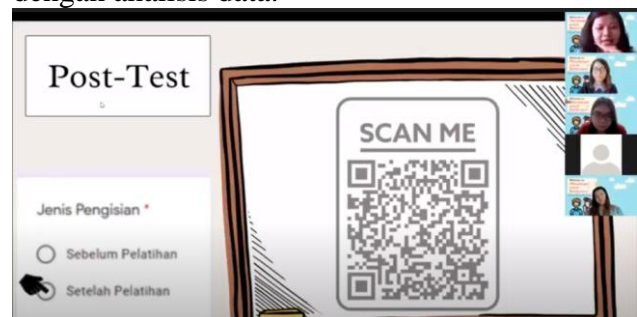
Gambar 7. Materi Pelatihan “Mendengar untuk Berbicara”

4. Evaluasi dan *Post-assessment*

Tujuan dari pemberian evaluasi dan *post-assessment* ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat *feedback* yang diberikan oleh peserta sehingga dapat memperbaiki di pelatihan selanjutnya serta mengetahui apakah pelatihan yang dilakukan berhasil. Langkah-langkahnya yaitu mereka harus *scan barcode* yang sudah tersedia di PPT atau mengakses link yang diberikan oleh fasilitator, peserta diminta untuk

mengisi beberapa pertanyaan dan tidak ada jawaban yang benar maupun salah dan peserta diberi waktu selama 5-10 menit untuk mengerjakan evaluasi dan *post assessment* tersebut.

Setelah pelatihan *synchronous* dilakukan, rekaman materi dipersiapkan untuk penyusunan pelatihan *asynchronous*. Sore hari setelah pelatihan *synchronous* adalah waktu untuk merangkai *google form* pelatihan *asynchronous* yang diberi judul “*The Communication Booster Kit*”. Setelah finalisasi dan pengecekan terakhir, *google form* pelatihan *asynchronous* dibagikan ke *group chat* anggota karang taruna pada Senin, 13 September 2021 pukul 08.00. *google form* ditutup pada Kamis, 16 September 2021 pukul 23.59. Hasil *pre* dan *post-assessment* diolah dengan *Microsoft Excel* sebelum dilanjutkan dengan analisis data.



Gambar 8. Post asesmen Pelatihan “Mendengar untuk Berbicara”

5. Hasil Intervensi dan Pembahasan

Analisis data dari hasil intervensi (*pre-assessment* dan *post-assessment*) dilakukan dengan *software SPSS*. Hasil yang didapatkan bahwa data tidak memenuhi uji asumsi sehingga uji hipotesis yang digunakan adalah uji non parametrik *Wilcoxon Sign Rank Test*.

Tabel 2 Analisis perbedaan kemampuan komunikasi peserta pelatihan

Jenis Uji	Sig
T-test Dependen Sampel	0.001

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada perbedaan kemampuan komunikasi sebelum pelatihan dan setelah pelatihan. Selain itu, metode pelatihan juga diuji untuk dengan uji non parametrik *U Mann-Whitney Test*. Berikut hasil analisisnya.

Tabel 3 Analisis perbedaan metode pelatihan

Jenis Uji	Sig
T-test Independen Sampel	0.840

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan hasil dari metode pelatihan *synchronous* dan *asynchronous*. Selain dari hasil *pre* dan *post-assessment*, hasil intervensi dilihat berdasarkan evaluasi pelatihan dan *follow-up* komunitas.

Hasil evaluasi penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan telah berjalan baik dan bermanfaat. Hal ini disimpulkan dari beberapa aspek evaluasi yakni relevansi materi, pembawaan pemateri, dan kepuasan pelatihan secara keseluruhan. *Follow-up* komunitas dilakukan satu minggu setelah pelatihan. Hasil dari *follow-up* adalah

"Iya mbak, waktu kemarin yg ketemu bpk" diskusi tentang mushola yang mau direnovasi aku bisa menyampaikan pendapatku gitu mbak" (X, 20 tahun, Laki-laki)

"kemarin aku sama X bisa berani ngomong beberapa pendapat seh mbak ke pak RW tentang kanopi mushola itu" (Y, 17 tahun, Laki-laki)

Berdasarkan evaluasi pelatihan dan *follow-up* komunitas, pelatihan yang diberikan meningkatkan kemampuan untuk berkomunikasi anggota karang taruna

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh, program pengabdian kepada komunitas Karang Taruna RW 08 ini telah memberi dampak positif yaitu peserta semakin berani dalam memberikan pendapat mereka dan juga memberikan dampak positif terhadap kemampuan komunikasi para anggota yang akan menjadi pengurus berikutnya. Mereka dapat mengerti apa yang harus dilakukan dalam memimpin organisasi karang taruna kedepannya.

Pengabdian ini masih memiliki beberapa kekurangan, diantaranya adalah (1) kesulitan

untuk menemukan jadwal pelatihan yang dapat dihadiri oleh semua anggota. (2) kesibukan akademik anggota karang taruna sehingga masih sedikit yang mengikuti pelatihan *asynchronous*, (3) rendahnya frekuensi pertemuan di karang taruna sehingga kesempatan melakukan proses *follow-up* sangat minim. Oleh sebab itu, saran bagi pengabdian berikutnya adalah perlu adanya investasi waktu dan sumber daya yang lebih banyak dalam melakukan pengabdian untuk menyesuaikan dinamika komunitas yang tidak dapat diprediksi.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada ketua RW 8 Talangsari Jember atas izin dan kesempatan yang diberikan untuk mengadakan pengabdian berupa pelatihan ini kepada karang taruna di wilayah beliau. Ucapan terimakasih juga penulis berikan kepada seluruh anggota karang taruna atas waktu, kesediaan, dan partisipasinya dalam proses pelatihan hingga awal pengambilan data hingga akhir pelatihan. Tidak lupa penulis memberikan ucapan terima kasih kepada pembimbing kami yaitu Ibu Dr. Dra. Soerjantini Rahaju dan Kak Stefani Devina yang telah membimbing kami dalam menyusun jurnal ini.

6. Daftar Pustaka

- [1] Aisyah, C. T., Natalya, L., Surijah, E. A., & McCroskey, L. L. (2019). Communication Apprehension: Evaluation of Use of the Indonesian Language Version of the PRCA-24 [Kecemasan Komunikasi: Evaluasi Penggunaan PRCA-24 Versi Bahasa Indonesia]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(1). <https://doi.org/10.24123/aipj.v35i1.2884>
- [2] Azizah, S., Purnomo, A., & Sukamto. (2020). Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora. Interaksi Anggota Karang Taruna Bhakti Pertiwi dalam Pengembangan Wisata Andaman Boonpring di Desa Sanankerto Kecamatan Turen Kabupaten Malang, 9(2), 230-240. doi:<http://dx.doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.18006>



- [3] Kusnadi, E., & Iskandar, D. (2007). Peran Tokoh Masyarakat dalam membangun Partisipasi Peranan Tokoh Masyarakat dalam Membangun Partisipasi Kewargaan Pemuda Karang Taruna. Prosiding Konferensi Nasional Kewarganegaraan III, 358-363.
- [4] Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190–203. doi:10.1016/j.hrmr.2017.07.002
- [5] Roberson, Q., & Perry, J. L. (2021). Inclusive Leadership in Thought and Action: A Thematic Analysis. *Group & Organization Management*. doi:10.1177/10596011211013161
- [6] Speziale H.J. & Carpenter D. (2003). *Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative*. Philadelphia : Lippincott.
- [7] Utomo, S. B., Sukapti, S., Lubis, I., dkk. (2021). Tantangan dan Problematika Karang Taruna Sebagai Organisasi Penggerak Pemuda Menghadapi Era Milenium kel. Pondok Jagung, Serpong Utara Kota Tangerang Selatan. *LOKABMAS Kreatif*, 2(1), 110-122.
- [8] Zahara, E. (2018). Peran Komunikasi Organisasi bagi Pemimpin Organisasi, *jurnal Warta*(56), 1-8.

