

Penguatan Kinerja melalui Pelatihan Pengelolaan SDM pada Karang Taruna Kelurahan Krobokan

(Strengthening the Performance through Human Resource Management Training at Karang Taruna Krobokan Village)

Diah Ayu Kusumawati^{1*}, Dian Essa Nugrahini², Verina Purnamasari³

Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia^{1,2,3}

diahayuk@unissula.ac.id^{1*}, dianessan@unissula.ac.id², verinapurnamasari@unissula.ac.id³



Riwayat Artikel:

Diterima pada 20 Februari 2025

Revisi 1 pada 2 Mei 2025

Revisi 2 pada 19 Mei 2025

Revisi 3 pada 4 Juni 2025

Disetujui pada 13 Juni 2025

Abstract

Purpose: This activity aims to provide training on the human resource management system (HR) in Karang Taruna to optimize the performance of its organization.

Methodology/approach: The community service team conducted training and mentoring in the preparation of the HR management system through job design which includes job specifications, job descriptions and organizational structure. Furthermore, the team conducted monitoring and evaluation to see to what extent the job design was maximally implied in the Karang Taruna organization.

Results/findings: The results of this community service activity are that Karang Taruna has an organizational structure, but does not yet have a detailed job design including job specifications and job descriptions. In its organizational activities, the Karang Taruna management does not make maximum use of the abilities of its members and there is a lack of clarity in the job description. So this results in the less than optimal performance of the Karang Taruna organization.

Conclusions: This activity increased the Karang Taruna Krobokan administrators' understanding of HR management from 52.2% to 87.3% and encouraged the implementation of a more structured HR system to optimize organizational performance.

Limitation: The limitation of this community service activity is the limited time in analyzing and understanding the condition of the youth organization so that in the job design process, there is less detail in terms of job specifications, job descriptions and organizational structure.

Contribution: Training and mentoring in the preparation of the HR management system in this community service activity is able to optimize the performance of the youth organization through the application of the organizational design.

Keywords: *HR Planning, HR Design, Karang Taruna, Organizational Structure.*

How to Cite: Kusumawati, D. A., Nugrahini, D. E., Purnamasari, V. (2025). Penguatan Kinerja melalui Pelatihan Pengelolaan SDM pada Karang Taruna Kelurahan Krobokan. *Yumary: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(2), 15-22.

1. Pendahuluan

Negara Indonesia merupakan bangsa majemuk yang memiliki keberagaman dari suku bangsa, agama, bahasa dan budaya. Keberagaman masyarakat menjadi salah satu kekuatan bangsa Indonesia. Dalam pengelolaan keberagaman tersebut diperlukan kerjasama antar masyarakat demi kepentingan bersama. Salah satu contohnya yaitu dengan membentuk lembaga kemasyarakatan. Berbagai macam Lembaga kemasyarakatan yang ada di Indonesia. Hal tersebut memiliki fungsi untuk membantu kegiatan

organisasi pemerintah desa. Hal tersebut diatur jelas dalam Pasal 6 Ayat 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri No.18 Tahun 2018 tentang Lembaga Kemasyarakatan Desa dan Lembaga Adat Desa yang paling sedikit meliputi Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW), Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK), Karang Taruna, Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM). Lembaga kemasyarakatan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan kelompok yang ada di masyarakat, salah satunya yaitu Karang Taruna. Karang taruna merupakan organisasi kepemudaan yang dibentuk sebagai wadah bagi para generasi muda dalam mengembangkan diri dan bersosialisasi. Pelaksanaan dan pengelolaan karang taruna berpedoman pada pedoman dasar dan pedoman rumah tangga yang telah diatur tentang kepengurusan dan masa jabatannya. Berdasarkan pada Permensos 83/HUK/2005 tentang tugas pokok dan fungsi karang taruna yaitu melakukan Kerjasama dengan pihak pemerintah yang berkaitan dengan komponen masyarakat lainnya untuk mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan social maupun pengembangan potensi yang dihadapi oleh generasi muda di lingkungannya. Pemberdayaan merupakan suatu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang atau kelompok serta memiliki pengaruh besar terhadap proses kehidupan (Zubaedi, 2013). Menurut Widyastuti (2019) pemberdayaan masyarakat menjadi salah satu bentuk perwujudan partisipasi warga dalam proses pembangunan di wilayah pedesaan dan pinggiran. Disisi lain, pemberdayaan generasi muda memiliki peranan yang penting agar mampu bersaing diberbagai aspek kehidupan melalui penerapan demokrasi yang penuh keberagaman (Wantu, Djaafar, & Sahi, 2021) (Turmudi, Mursid, & Mulyadi, 2022).

Perkembangan pemuda di era modern saat ini banyak menghadapi tantangan-tantangan baik dari internal maupun eksternal sehingga perlu penanggulangan agar tidak terbawa dampak negatif (Turmudi, Mursid, & Mulyadi, 2022). Selain itu, para pemuda saat ini memiliki kelemahan dalam mengontrol diri terutama dari segi emosional, namun kelebihanannya yaitu mau menghadapi perubahan baik dari budaya maupun sosial (Nashar, 2017). Generasi muda yang tergabung dalam karang taruna ini merupakan sumber daya manusia yang utama bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi suatu organisasi yang memiliki makna aset yang bernilai dan perlu adanya perkembangan sebagai investasi bagi organisasi. Upaya dalam meningkatkan peran para pemuda ini perlu dilakukan melalui wadah organisasi dan memaksimalkan potensinya (Kurniasari & dkk, 2013). Menurut Fachrezi dan Prasetyo (2024) pemanfaatan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien menjadi cara bagi organisasi memiliki kemampuan untuk menjaga keberlanjutannya. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang tepat pada organisasi karang taruna sangat berguna untuk perkembangan dan keberlanjutan organisasi di masa mendatang.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang fokus pada pengaturan dan pengelolaan kegiatan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi (Widodo, Kumara, & Wardani, 2019). Sedangkan menurut Hasibuan (2011) pengertian dari MSDM merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pencapaian tujuan organisasi merupakan salah satu peran dari pengelolaan sistem yang berjalan dan memerlukan perencanaan SDM yang terencana. Pengelolaan SDM sebagai indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Badriyah, 2015). Menurut Purba dan Kusmiyanti (2024) manajemen SDM memiliki peran penting dalam organisasi untuk meningkatkan kontribusi para anggotanya agar mencapai tujuan dari organisasi.

Optimalisasi fungsi-fungsi pada manajemen SDM harus dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi maupun kelembagaan (Riwukore, 2022). Perencanaan merupakan tahap awal dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perencanaan SDM menjadi suatu proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan sumber daya manusia di masa mendatang. Silalahi dalam Purba dkk (2021) menyatakan bahwa perencanaan merupakan gambaran tentang proses yang akan dilakukan oleh suatu organisasi agar mencapai tujuan sesuai dengan harapan. Peran penting perencanaan khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia menurut Direktori BUMDES (2021) adalah sebagai sarana untuk mendapatkan SDM yang potensial dan ahli dibidangnya. Hal ini sejalan dengan pengertian perencanaan SDM menurut Schuler dan Walker (1990) yaitu proses manajemen menetapkan pergerakan organisasi dari keadaan SDM sekarang menuju posisi SDM yang diinginkan di masa depan. Proses perencanaan

SDM ini memiliki manfaat diantaranya yaitu memberikan arah dan tujuan organisasi, digunakan sebagai standar untuk mengurangi ketidakpastian, mempermudah pengawasan serta membantu perkiraan untuk masa mendatang (Robbins & Coulter, 2010). Tahapan perencanaan SDM menurut Schuler & Walker (1990) yaitu 1) mengidentifikasi tujuan, 2) peramalan keperluan dan syarat dasar, 3) menilai keahlian, 4) menentukan kebutuhan utama SDM, 5) mengembangkan rencana aktivitas dan program. Selanjutnya dari perencanaan SDM tersebut dapat dilakukan rancangan SDM untuk melengkapinya.

Rancangan pekerjaan menjadi tahapan awal dalam sistem pengelolaan SDM yang diawali dengan pelaksanaan analisa jabatan. Menurut Purba dkk (2021) analisa jabatan sebagai suatu proses dalam pengumpulan dan analisa beragam informasi yang berkaitan dengan tuntutan suatu jabatan dalam organisasi tersebut. Analisis jabatan merupakan pengumpulan, penilaian dan penyusunan informasi secara sistematis mengenai tugas-tugas dalam organisasi. Pelaksanaan pada analisis jabatan dapat dilakukan dengan 1) mengidentifikasi jabatan yang akan dianalisis, 2) menentukan Teknik pengumpulan informasi, dan 3) menggunakan kuesioner. Hasil dari analisis jabatan ini nantinya akan menetapkan informasi untuk menentukan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar kerjanya. Menurut Kasmir dan Jakfar (2010) dalam spesifikasi jabatan perlu melakukan penguraian persyaratan orang yang tepat untuk menduduki jabatan yang memuat pendidikan, pengalaman dan persyaratan khusus. Rancangan SDM yang dilakukan secara tersistematis ini nantinya akan mampu meningkatkan pengelolaan SDM yang optimal.

Kelurahan Krobokan memiliki Lembaga kemasyarakatan dalam mengelola pemuda pemudinya yaitu melalui karang taruna. Di setiap rukun tetangga (RT) memiliki karang taruna yang beranggotakan 20 sampai dengan 30 orang termasuk dengan pengelolanya. Setiap periode selalu dilakukan regenerasi pengelola. Namun dalam beberapa tahun terakhir regenerasi tersebut mulai bermasalah bahkan beberapa kelompok karang taruna sudah tidak aktif kembali. Padahal kegiatan karang taruna ini memberikan banyak manfaat bagi para remaja salah satunya menjadi tempat bersosialisasi, berbagi pengetahuan dan pengalaman serta tempat belajar untuk berorganisasi. Kegiatan pengabdian masyarakat yang akan dilaksanakan pada organisasi karang taruna di Kelurahan Krobokan ini mampu memberikan solusi dalam mengoptimalkan penerapan pengelolaan SDM. Tidak adanya penerapan perencanaan SDM di organisasi karang taruna ini yang menjadi salah satu faktor tidak aktifnya organisasi tersebut pada tingkat Rukun Tetangga (RT). Dalam pengelolaan SDM nya hanya melakukan penunjukkan nama saja tanpa melihat keahlian dan pengalaman yang dimiliki sebelumnya. Sehingga organisasi karang taruna tersebut tidak berjalan dengan baik. Pelatihan penyusunan sistem pengelolaan SDM ini nantinya dapat membuat perencanaan SDM serta menyusun rancangan SDM yang benar, sehingga mampu menjaga keberlangsungan organisasi karang taruna Kelurahan Krobokan di masa mendatang dengan sistem yang lebih terstruktur dan terencana. Pelatihan dimulai dengan penjelasan pengertian pengelolaan SDM, perencanaan SDM serta rancangan SDM. Setelah itu melakukan penerapan serta evaluasi dari sistem pengelolaan SDM yang telah terencana sehingga nantinya dapat mengoptimalkan organisasi karang taruna di Kelurahan Krobokan.

Dalam mengoptimalkan kinerja organisasi tersebut, tim pengabdian masyarakat yang bekerja sama dengan Karang Taruna di Kelurahan Krobokan memberikan pelatihan dan pendampingan mengenai penerapan sistem pengelolaan SDM melalui perencanaan dan perancangan pekerjaan yaitu dengan melakukan penyusunan spesifikasi pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan struktur organisasi yang disesuaikan dengan keadaan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi karang taruna tersebut. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia dan Hadi (2019) menyatakan bahwa desain pekerjaan memiliki kontribusi pada peningkatan motivasi, produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Pendekatan desain pekerjaan ini menjadi suatu konsep yang kritis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitasnya (Universitas Medan Area, 2023). Pelatihan ini tidak sebatas menjelaskan saja, akan tetapi juga melakukan monitoring dan evaluasi dalam penerapannya untuk mengoptimalkan sistem pengelolaan SDM tersebut. Sehingga kedepannya bagi organisasi karang taruna ini dapat mengelola dengan optimal SDM yang dimilikinya serta mampu menjaga keberlangsungan jalannya organisasi di kemudian hari. Berdasarkan pada Analisa situasi dan identifikasi masalah pada mitra, maka rumusan permasalahannya antara lain: (1) Belum optimalnya

penerapan sistem pengelolaan SDM pada Karang Taruna di Kelurahan Krobokan, (2) Pelatihan perencanaan dan perancangan pekerjaan perlu diberikan sebagai dasar menjaga keberlangsungan organisasi karang taruna.

2. Metodologi

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat pada karang taruna di Kelurahan Krobokan, Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang yang dilaksanakan mulai bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2024. Peserta yang ikut serta pada kegiatan pengabdian Masyarakat ini yaitu perwakilan pengurus karang taruna yang berjumlah 24 orang. Pada kegiatan pengabdian masyarakat ini menggunakan metode observasi dan sosialisasi. Selanjutnya menggunakan 4 tahap pendekatan yaitu,

1. Metode penyuluhan yaitu kegiatan penyampaian materi dilakukan dengan memberikan penjelasan mengenai perencanaan SDM. Dalam penyampaian materi penyuluhan ini akan memberikan penjelasan terkait bagaimana melakukan perencanaan SDM yang tepat dengan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki oleh anggotanya. Selanjutnya juga memberikan penjelasan mengenai perancangan pekerjaan yang meliputi spesifikasi pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan pembuatan struktur organisasi yang tepat agar mampu mengoptimalkan kinerja organisasi karang taruna serta menjaga keberlangsungan organisasi tersebut. Pada tahap pertama ini akan dibagikan pre-test dan melakukan observasi secara detail kondisi dari organisasi karang taruna tersebut.
2. Metode Diskusi, yaitu sesi tanya jawab dan diskusi ini memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya secara langsung ketika menemui kendala-kendala yang membutuhkan solusi dan nantinya akan digunakan untuk mendiskusikan bersama. Pada proses diskusi inilah kemudian akan dilakukan problem solving agar nantinya dalam penyusunan perencanaan dan perancangan pekerjaannya sesuai dengan nilai organisasi dan mampu diterapkan dengan maksimal pada organisasi karang taruna tersebut.
3. Metode Pelatihan dan Pendampingan, yaitu praktik dan membantu secara langsung melakukan perencanaan dan perancangan SDM dengan melakukan diskusi lebih mendalam dengan para pengurus organisasi karang taruna mengenai spesifikasi dan deskripsi pekerjaan di setiap jabatan yang ada pada struktur organisasi sebelumnya. Selanjutnya melakukan penyusunan perencanaan dan perancangan SDM yang baru dan mendetail sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi karang taruna tersebut serta membentuk struktur organisasi baru yang telah disesuaikan dengan perancangan pekerjaan tersebut.
4. Monitoring dan Evaluasi, yaitu melakukan monitoring dengan membagikan post-test untuk melihat sejauh mana penyusunan sistem pengelolaan SDM tersebut telah diaplikasikan dengan baik. Selanjutnya dari hasil post-test tersebut digunakan untuk evaluasi di kemudian hari.

3. Hasil dan pembahasan

Karang taruna merupakan generasi masa depan bangsa khususnya dalam berorganisasi dilingkungan sosial. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memberikan pelatihan dan pendampingan mengenai penyusunan sistem pengelolaan SDM untuk mengoptimalkan kinerja dari karang taruna di Kelurahan Krobokan. Perkembangan organisasi karang taruna di Kelurahan Krobokan seiring berjalannya waktu mengalami kemunduran. Setiap RT (rukun tetangga) seharusnya memiliki organisasi karang taruna yang menjadi wadah bersosialisasinya pemuda dan pemudi. Namun kurang tepatnya dalam pengelolaan SDM nya yang dimulai dari tidak jelasnya perencanaan SDM dan perancangan pekerjaannya yang menyebabkan tidak berjalannya struktur organisasi tersebut. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor tidak jalannya organisasi karang taruna yang mengakibatkan organisasi tersebut *non active*. Sehingga sangat dibutuhkan pelatihan dan pendampingan penyusunan sistem pengelolaan SDM agar organisasi karang taruna berjalan dengan optimal.

Tahapan awal sebelum pelaksanaan pelatihan dan pendampingan, terlebih dahulu melakukan *pre-test* yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing organisasi karang taruna telah menerapkan sistem pengelolaan SDM. *Pre-test* ini dilaksanakan hari Sabtu, 19 Oktober 2024 di salah satu rumah warga di Jalan Taman Jonggring Saloko, Kelurahan Krobokan. Selain itu, pada tahap awal

ini juga melakukan pendataan dari peserta pelatihan yang berjumlah 24 orang dan datanya sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Peserta

Keterangan	Hasil
Jenis Kelamin	
- Laki-Laki	13 (54%)
- Perempuan	11 (46%)
Kepemilikan Struktur Organisasi	
- Memiliki	18 (75%)
- Tidak memiliki	6 (25%)
Penerapan Sistem Pengelolaan SDM	
- Menerapkan	9 (37%)
- Tidak Menerapkan	15 (63%)

Sumber: Olah Data, 2024

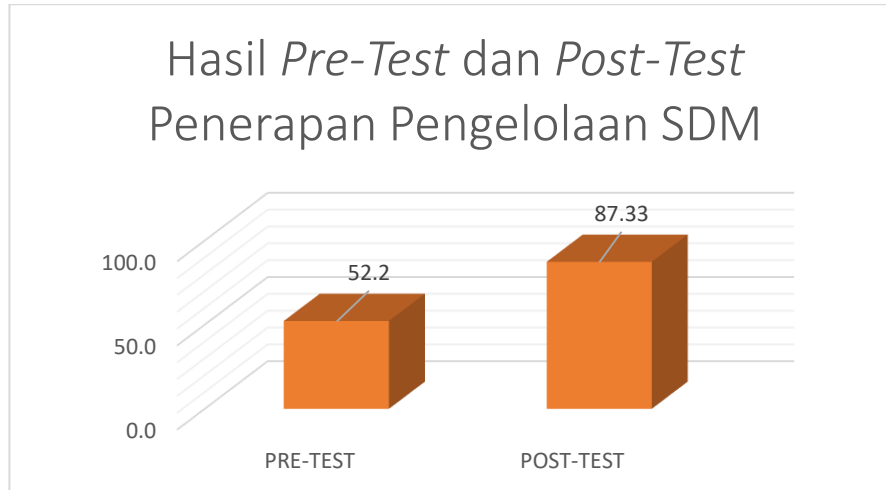
Peserta pada pengabdian masyarakat ini adalah perwakilan dari masing-masing karang taruna di kelurahan Krobokan. Mayoritas peserta kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah Laki-laki dengan persentase 54% dibandingkan dengan peserta Perempuan. Hal ini dikarenakan sebagian besar pengurus organisasi karang taruna di Kelurahan Krobokan dan menjabat sebagai Ketua karang taruna adalah seorang laki-laki. Selain itu, mayoritas karang taruna di Kelurahan Krobokan telah memiliki struktur organisasi yang jelas dan tersurat. Karang taruna yang telah memiliki struktur organisasi yaitu sebesar 75%, sisanya 25% tidak memiliki struktur organisasi yang tersurat. Pada karang taruna yang telah memiliki struktur organisasi, dalam pelaksanaannya Sebagian besar belum menerapkan sistem pengelolaan SDM. Hanya 37% dari karang taruna yang telah menerapkan sistem pengelolaan organisasi, walaupun masih sederhana.

Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, sebelumnya disampaikan terlebih dahulu materi yang dilakukan dua sesi yaitu pada sesi pertama menyampaikan materi tentang perencanaan SDM. Pada penyampaian materi perencanaan SDM, para peserta diberikan pengetahuan mengenai apa makna dari perencanaan SDM, penting nya perencanaan SDM untuk keberlanjutan organisasi dan bagaimana mempersiapkan organisasi lebih terstruktur dalam pengelolaan SDMnya. Sedangkan pada pemberian materi di sesi kedua membahas mengenai perancangan pekerjaan yang meliputi spesifikasi pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan struktur organisasi yang tepat. Pada penyampaian materi disesi kedua ini para peserta mendapatkan pengetahuan mengenai makna perancangan pekerjaan, peran perancangan pekerjaan pada organisasi dan peningkatan kinerja organisasi khususnya karang taruna melalui perancangan pekerjaan. Setelah kegiatan penyampaian materi tersebut, mulai dilakukan pelatihan dan pendampingan dalam penyusunan perancangan pekerjaan. pelatihan dan pendampingan perancangan pekerjaan ini tentunya disesuaikan dengan kondisi organisasi karang taruna masing-masing. Penerapan teknik problem solving dilakukan untuk mencari suatu solusi dalam pemecahan permasalahan yang muncul ketika melakukan pelatihan dan pendampingan perancangan pekerjaan tersebut. Dalam proses pelatihan dan pendampingan dilakukan praktik Menyusun perancangan pekerjaan mulai dari membuat spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan serta penyusunan struktur organisasi yang lebih tepat sesuai dengan kondisi organisasi karang taruna tersebut. Setelah praktik dalam penyusunan perancangan pekerjaan tersebut dilakukan, tahap selanjutnya yaitu melakukan pendampingan pada organisasi karang taruna di Kelurahan Krobokan dalam menerapkan dan mengaplikasikan rancangan pekerjaan yang telah dibuat, hal ini dilakukan agar rancangan pekerjaan yang dibuat dapat terapkan dengan benar. Pada proses pendampingan ini dilakukan secara berkala serta dilakukan pemantauan melalui komunikasi digital melalui *whatsapp* dari perwakilan para peserta tersebut. Pada saat proses pendampingan juga meluangkan waktu untuk melakukan diskusi-diskusi dalam pemecahan permasalahan sehingga dapat segera diselesaikan dan tidak menimbulkan masalah baru.



Gambar 1. Proses Penyuluhan Perencanaan dan Perancangan Pekerjaan

Tahapan keempat pada kegiatan pengabdian Masyarakat ini adalah melakukan monitoring dan evaluasi yang memiliki tujuan untuk melakukan kontrol dan mengendalikan penerapan perancangan pekerjaan pada organisasi karang tarunan. Kegiatan monitoring ini dilakukan secara bertahap sesuai dengan kondisi karatn taruna tersebut. Pada kegiatan monitoring dilakukan pencatatan-pencatantn yang digunakan untuk melakukan evaluasi dari serangkaian kegiatan yang telah dilaksanakan. Pada tahapan ini mulai diberikan *post-test* sebagai peninjau sejauhmana para peserta yaitu organisasi karang taruna memiliki pemahaman dari materi penyuluhan yang diberikan. Hal tersebut juga dijadikan sebagai evaluasi kedepannya agar rangkaian tahapan dari kegiatan pengabdian masyarakat di organisasi karang taruna Kelurahan Krobokan ini benar-benar memiliki manfaat untuk menjaga keberlangsungan dan otimalisasi kinerja organisasi. Berikut merupakan hasil *pre-test* dan *post-test* pada gambar 2 berikut :



Grafik 1. Hasil *Pre-Test* dan *Post-Test* Penerapan Pengelolaan SDM

Pada analisis penerapan sistem pengelolaan SDM pada organisasi karang taruna di Kelurahan Krobokan berdasarkan pada hasil *pre-test* dan *post-test*nya sesuai dengan kriteria interval Sangat Buruk (0% – 19,9%), Buruk (20% – 39,9%), Cukup (40% - 59,9%), Baik (60% - 79,9%), Baik Sekali (80% - 100%) mendapatkan hasil bahwa *pre-test* mengenai penerapan sistem pengelolaan SDM melalui perencanaan SDM dan perancanagan pekerjaan pada organisasi karang taruna di Kelurahan Krobokan tergolong cukup dengan persentase 52,2%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa organisasi karang taruna di Kelurahan Krobokan cukup memahami mengenai pengelolaan SDM, namun hanya sebatas penerapan struktur organisasinya saja dan kurang memiliki pemahaman mengenai spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Sedangkan pada hasil *post-test* yang dilakukan setelah mendapatkan kagiatan penyuluhan, pelatihan serta pendampingan tersebut, pemahaman mengenai sistem pengelolaan SDM

semakin jelas dan mengalami peningkatan menjadi 87,3%. Hal tersebut berarti bahwa organisasi karang taruna di Kelurahan Krobokan telah mengaplikasikan dengan baik sistem pengelolaan SDM mulai dari menyusun spesifikasi pekerja, deskripsi pekerjaan serta membuat struktur organisasi yang lebih tepat sesuai dengan kondisi organisasi masing-masing. Hal ini dapat menjadi ukuran untuk meningkatkan kinerja organisasi karang taruna lebih baik lagi dan membentuk kader pemuda pemudi yang lebih terstruktur dalam melakukan pengelolaan organisasi di kemudian hari.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada karang taruna Kelurahan Krobokan ini menunjukkan hasil bahwa terdapat perubahan yang positif setelah dilakukan pelatihan dan pendampingan penyusunan sistem pengelolaan SDM. Hal ini sejalan dengan kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh Kartini dkk (2024) yang melakukan pelatihan manajemen SDM bagi karang taruna Desa Saba Wanasari yang berdampak positif meningkatkan semangat dan kinerja karang taruna. Pemberian pelatihan dan pendampingan tersebut mampu mengoptimalkan kinerja dari organisasi karang taruna di Kelurahan Krobokan. Masing-masing organisasi karang taruna tersebut sudah mulai menerapkan sistem pengelolaan SDM dengan lebih baik mulai dari adanya kejelasan spesifikasi pekerjaan, deskripsi pekerjaan sampai dengan menyusun struktur organisasi yang telah disesuaikan dengan kondisi organisasi tersebut. Sehingga pelaksanaan sistem pengelolaan SDM pada karang taruna di Kelurahan Krobokan telah terimplementasi dengan baik dan lebih jelas dalam pembagian pekerjaan di organisasi tanpa adanya tumpang tindih pekerjaan lagi. Hal ini dapat dijelaskan melalui hasil *pre-test* dan *post-test* yang telah dilakukan selama kegiatan pengabdian kepada masyarakat tersebut berlangsung.

Peran penting dari sumber daya manusia adalah sebagai penggerak kegiatan pada suatu organisasi dengan memanfaatkan seluruh fasilitas yang tersedia (Wuryanti & Indriani, 2021). Oleh karena itu penerapan sistem pengelolaan SDM pada karang taruna ini mampu memaksimalkan kinerja dari para anggotanya agar mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Organisasi karang taruna yang bersifat sukarela ini pasti akan mengalami kendala diantaranya kurangnya konsistensi dalam berorganisasi, keterlambatan dalam kaderisasi dan kurangnya kerjasama dalam pelaksanaan kegiatan (Retnowati, 2022). Pelaksanaan penyusunan sistem pengelolaan SDM yang dimulai dengan perencanaan SDM yaitu untuk merencanakan jumlah SDM yang dibutuhkan dalam organisasi tersebut. Karang taruna di Kelurahan Krobokan rata-rata memiliki jumlah anggota sebanyak 30 orang dan memiliki struktur organisasi yang sederhana. Struktur organisasi sederhana yang diterapkan oleh karang taruna di Kelurahan Krobokan terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, humas, seksi kegiatan, seksi dokumentasi dan seksi keputrian yang masing-masing nya terisi 1 orang. Dalam hal proses perencanaan SDMnya menambah 1 orang lagi sebagai wakil yang bertujuan juga untuk kaderisasi, sehingga lebih dapat memaksimalkan kinerja organisasi dikemudian hari. Selanjutnya, penyusunan perancangan pekerjaan yaitu dengan menyusun spesifikasi pekerjaan yang sangat dibutuhkan untuk melihat kejelasan kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan dalam jabatan di karang taruna tersebut. Karang taruna di Kelurahan Krobokan belum memiliki spesifikasi pekerjaan secara detail, melalui forum diskusi dan pelatihan ini disusunlah spesifikasi pekerjaan yang disesuaikan dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh anggota karang taruna. Hal ini didukung oleh Sirait dkk (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi cerminan kemampuan dan profesionalitas dari seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga dilakukan penyusunan deskripsi pekerjaan yang bertujuan untuk lebih mengarahkan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pada jabatan di karang taruna tersebut. Penyusunan deskripsi pekerjaan ini menghasilkan pekerjaan apa saja yang menjadi tanggungjawab pada setiap jabatan di karang taruna Kelurahan Krobokan, sehingga masing-masing anggota dapat menjalankan peran dan tanggungjawab masing-masing. Tahap terakhir adalah menyusun struktur organisasi yang disesuaikan dengan rancangan, spesifikasi serta deskripsi pekerjaan, sehingga pelaksanaan organisasi lebih optimal. Hal ini sejalan dengan kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh Lathif dkk (2023) melalui pemberdayaan karang taruna melalui penyusunan kembali struktur organisasi berdampak positif bagi organisasi karang taruna di Desa Sumberbanjar. Penyusunan struktur organisasi ini dirancang baru menyesuaikan kebutuhan masing-masing organisasi karang taruna di Kelurahan Krobokan. Oleh karena itu kedua variabel tersebut yakni perencanaan SDM dan perancangan pekerjaan dapat memperkuat dan mengoptimalkan kinerja dari karang taruna di Kelurahan Krobokan, sehingga harapan kedepannya organisasi karang taruna ini mampu menjaga eksistensi dan keberlangsungannya. Tentunya dukungan dari ketua karang taruna

sebagai pemimpin memegang kendali kesuksesan implementasi pengelolaan SDM ini. Menurut Wibowo dalam Manubawa dkk (2025) seorang pemimpin harus mampu menyampaikan arahan dan dorongan kepada bawahannya. Sehingga keberlangsungan pada implementasi dari pengelolaan SDM ini sangat membutuhkan peran dari ketua karang tarunanya.



Gambar 3. Kegiatan Pelatihan Perancangan Pekerjaan

4. Kesimpulan

Pemuda menjadi ujung tombak kemajuan suatu bangsa yang memerlukan wadah positif untuk perkembangannya. Karang taruna merupakan salah satu wadah para pemuda pemudi untuk bersosialisasi melalui organisasi. Namun fenomena saat ini terjadi penurunan perkembangan karang taruna dan hal tersebut terjadi juga pada karang taruna di Kelurahan Krobokan. Hal tersebut dikarenakan ketidakjelasan struktur organisasinya sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karang taruna. Oleh karena itu diperlukan pelatihan mengenai penyusunan sistem pengelolaan SDM dalam peningkatan kinerja karang taruna Kelurahan Krobokan. Kegiatan pengabdian ini menggunakan metode observasi dan sosialisasi dengan 4 tahapan yaitu tahapan pertama penyuluhan materi, tahap kedua diskusi dan praktik, tahapan ketiga pendampingan dan tahapan keempat monitoring serta evaluasi. Dalam mengukur pencapaian kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan *pre-test* dan *post-test* yang menunjukkan hasil peningkatan signifikan dari nilai sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan dan pendampingan penyusunan sistem pengelolaan SDM di karang taruna Kelurahan Krobokan. Hasil *pre-test* menunjukkan presentasi 52,2% pemahaman pengelolaan SDM dan nilai tersebut meningkat menjadi 87,3% setelah dilakukan pelatihan. Hal ini berarti bahwa setelah kegiatan pengabdian masyarakat ini, para pengurus karang taruna mulai memiliki pemahaman dalam menjalankan organisasinya melalui sistem pengelolaan SDM yang telah tersusun tersebut. Selain itu, organisasi karang taruna juga mulai menerapkan sistem pengelolaan SDM mulai dari perencanaan SDM, menerapkan spesifikasi dan deskripsi pekerjaan serta melakukan perubahan struktur organisasi yang telah disesuaikan tersebut untuk mengoptimalkan kinerja organisasi serta menjaga keberlangsungan organisasinya.

Saran yang dapat diberikan pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat selanjutnya yaitu diperlukan persiapan terlebih dahulu melalui survey dan pengambilan data profil masing-masing karang taruna, dan sistem pengelolaan SDM sebelumnya agar dalam pelaksanaannya mendapatkan data yang valid mengenai kondisi organisasi dari masing-masing karang taruna. Data dari hasil survey tersebut dapat dijadikan dasar dalam memberikan solusi dan penyelesaian permasalahan secara mendetail. Selain itu rekomendasi untuk karang taruna lainnya yaitu dapat menerapkan penyusunan pengelolaan SDM dan perancangan pekerjaan yang matang agar organisasi karang taruna dapat terlaksana dengan optimal dan

tidak ada tumpang tindih pekerjaan dengan jabatan lainnya. Tentunya jika hal ini diterapkan sedini mungkin membawa dampak positif dimasa mendatang yaitu dapat mengelola organisasi dengan baik dan menyiapkan kaderisasi yang lebih berpengalaman kedepannya.

Referensi

- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Peran desain pekerjaan dan karir bagi karyawan generasi milenial. *Jurnal Fenomena* 28 (1), 10-21. [10.30996/fn.v28i1.2421](https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2421)
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Direktorat Bina Karang Taruna. (2005). *Buku Pedoman Dasar Karang Taruna*. Jakarta: Departemen Sosial RI.
- Direktori BUMDES. (2021, April 25). *UKM Harus Membuat Perencanaan Usaha, Mengapa?* Retrieved from www.berdesa.com: <https://www.berdesa.com/mengapa-ukm-harus-membuatperencanaan-usaha/>
- Fachrezi, F. R., & Prasetyo, B. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Reviu Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 107-115. <https://doi.org/10.35912/rambis.v4i1.3223>
- Hasibuan, S. P. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Kartini, T. M., Suhendra, S., Tan, E., & Sellina, S. (2024). Pelatihan Pengelolaan Sdm di Era Digital Pada Karang Taruna dan Usaha Kecil di Provinsi Jawa Barat. *SABAJAYA : Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat* 2 (3), 124-131. <https://doi.org/10.59561/sabajaya.v2i03.346>
- Kasmir, K., & Jakfar, J. (2010). *Studi Kelayakan Bisnis 2nd*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kurniasari, D., & dkk. (2013). Peranan Organisasi Karang Taruna Dalam Mengembangkan Kreativitas Generasi Muda Di Desa Ngembalrejo. *Unnes Civic Education Journal*, 2 (2).
- Lathif, S. W., Fithrotin, F., & Amanullah, A. S. (2023). Pemberdayaan Pemuda Melalui Pembentukan Karang Taruna Dusun Di Desa Sumberbanjar. *Welfare : Jurnal Pengabdian Masyarakat Vol 1* (2), 290-296. <https://doi.org/10.30762/welfare.v1i2.541>
- Manubawa, I. G., Novitasari, I. G., & Masari, N. M. (2025). Motivasi Pada Kinerja Pegawai Bidang Akuntansi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis (Rambis)*, 5(1), 1-15. <https://doi.org/10.35912/rambis.v5i1.4375>
- Nashar, N. (2017, Desember 28). *Pemberdayaan Ekonomi Generasi Muda Dimulai Dari Halaman Masjid “Studi Kasus Di Posdaya Masjid “Miftahul Hidayah” Di Desa Bulay Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan*. Retrieved from repository.iainmadura.ac.id: <http://repository.iainmadura.ac.id/56/>
- Purba, A., & Kusmiyanti, K. (2024). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi Berdasarkan Balance Scorecard Pada Lembaga Pemasyarakatan Wilayah Banten. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen* 6 (1), 263-278. <https://doi.org/10.35912/jakman.v6i1.3672>
- Purba, D. S., Kurniullah, A. Z., Banjarnahor, A. R., Revida, E., Purba, S., Purba, P. B., . . . Rahmadana, M. F. (2021). *Manajemen Usaha Kecil dan Menengah*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Retnowati, A. N. (2022). Mengelola SDM dalam Organisasi Karang Taruna yang Berkualitas. *Jurnal Bhakti Karya dan Inovatif*, 2 (1), 1 – 3. <https://doi.org/10.37278/bhaktikaryadaninovatif.v2i01.470>
- Riwukore, J. R. (2022). Pelatihan: Evaluasi dan Rekonstruksi Kinerja ASN Pemerintah Kota Kupang Berbasis Sumber Daya Manusia. *Yumary: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 3(2), 79-100. <https://doi.org/10.35912/yumary.v3i2.1472>
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen, Diterjemahkan Bob Sabran, dan Wibi Hardani*. Jakarta: Erlangga.
- Schuler, R. S., & Walker, J. W. (1990). Human Resource Strategy: Focusing on Issue and Action. *Organizational Dynamic*, Summer, 5-19.
- Sirait, M. Y., Satriawan, B., & Dewi, N. P. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PPPK sebagai Variabel Intervening. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*. 6(1), 39-52. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3544>
- Turmudi, H., Mursid, M., & Mulyadi, C. (2022). Pemberdayaan Karang Taruna Bagi Pembangunan Desa Berbasis Teknologi Informasi. *Seminar Nasional Corisindo*, 146 - 151 .
- Undang - Undang RI. (2018). *Pasal 6 Ayat 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri No.18 Tahun 2018*.

- Universitas Medan Area. (2023, April 25). *Pendekatan Desain Pekerjaan: Meningkatkan Produktivitas dan Kepuasan Kerja*. Retrieved from manajemen.uma.ac.id: https://manajemen.uma.ac.id/2023/10/pendekatan-desain-pekerjaan-meningkatkan-produktivitas-dan-kepuasan-kerja/?utm_source=chatgpt.com
- Wantu, S. M., Djaafar, L., & Sahi, Y. (2021). Partisipasi Pemuda dalam Pembangunan Dasar di Desa Kaliyoso Kecamatan Dunglio Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Abdidas*, 2(2), 407-410. <https://doi.org/10.31004/abdidas.v2i2.266>
- Widodo, A. S., Kumara, D., & Wardani, S. (2019). Reorientasi Peran Karang Taruna : Mengembangkan Manajemen Organisasi yang Selaras dengan Konteks Pembangunan Daerah. *Jurnal ABDIMAS 1 (1)*, 27 – 40. [10.32493/ABMAS.v1i1.p28-40.y2019](https://doi.org/10.32493/ABMAS.v1i1.p28-40.y2019)
- Widyastuty, S. A. (2019). Pemberdayaan Pemuda Karang Taruna melalui Program Remaja Peduli Lingkungan Desa Wisata Kebontunggul. *Jurnal Penamas Adi Buana*, 3(1), 23-30.
- Wuryanti, L., & Indriani, W. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Pada Karang Taruna Tanjung Anom Pesawaran. *Jurnal Bakti Masyarakat Manajemen*, 1 – 7. <https://doi.org/10.33024/jbmm.v1i1.5209>
- Zubaedi, Z. (2013). *Pengembangan Masyarakat : Wacana dan Praktik*. Bengkulu: Kencana.