

Penguatan Kepemimpinan Generasi Z melalui Pelatihan Manajemen Organisasi pada Komunitas Gema Literasi di Desa Sandik, Lombok Barat

Baiq Mulianah¹, Muhsinun², Heri Sopian Hadi³, Yuliana⁴, Ahmad Fauzan⁵

¹ Ekonomi Islam, Universitas Nahdlatul Ulama Nusa Tenggara Barat, Mataram, Indonesia

² Gizi, Universitas Nahdlatul Ulama Nusa Tenggara Barat, Mataram, Indonesia

³ Pendidikan Teknologi Informasi, Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

⁴ Pendidikan Kepelatihan Olahraga, Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

⁵ Pendidikan Sosiologi, Universitas Nahdlatul Ulama Nusa Tenggara Barat, Mataram, Indonesia

*Email Korespondensi: baiq.mulianah@ununtb.ac.id

How to cite: Mulianah, B., Muhsinun, M., Hadi, H.S., Yuliana, Y., Fauzan, A. (2026). Penguatan Kepemimpinan Generasi Z melalui Pelatihan Manajemen Organisasi pada Komunitas Gema Literasi di Desa Sandik, Lombok Barat. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat IPTEKS*, 3(2), 64-74. <https://doi.org/10.71094/jppmi.v3i2.149>

Received: 30-12-2025

Revised: 1-02-2026

Accepted: 10-03-2026



Copyright © 2026, The Author(s). This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

Abstract Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan manajemen organisasi Generasi Z melalui pelatihan pada Komunitas Gema Literasi di Desa Sandik, Lombok Barat. Metode yang digunakan adalah pelatihan partisipatif berbasis pengalaman dengan melibatkan 15 peserta mahasiswa. Tahapan kegiatan meliputi identifikasi kebutuhan, penyampaian materi, simulasi organisasi, dan evaluasi reflektif. Hasil menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada pemahaman kepemimpinan dari yang semula bersifat otoritatif menjadi kolaboratif dan partisipatif. Selain itu, peserta mengalami penguatan kemampuan manajemen organisasi, khususnya dalam perencanaan dan pengorganisasian program kerja yang lebih sistematis dan terukur. Pengembangan soft skills juga terlihat pada peningkatan kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang lebih rasional dan kolektif. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan berbasis pengalaman efektif dalam membangun kapasitas kepemimpinan Generasi Z yang adaptif terhadap dinamika organisasi modern. Meskipun demikian, keterbatasan durasi pelatihan dan heterogenitas pengalaman peserta menjadi tantangan yang perlu diperhatikan dalam pengembangan program selanjutnya.

Keywords: Kepemimpinan Generasi Z, Manajemen Organisasi, Pelatihan Partisipatif, Soft Skills, Komunitas Literasi

Pendahuluan

Perubahan struktur sosial dan dinamika organisasi dewasa ini tidak dapat dilepaskan dari pergeseran generasi yang membawa karakteristik, nilai, dan pola interaksi yang berbeda. Dalam konteks ini, pendekatan berbasis generasi menjadi penting untuk memahami perilaku individu dalam organisasi, termasuk dalam hal kepemimpinan. Teori perbedaan generasi menunjukkan bahwa setiap generasi memiliki konstruksi pengalaman sosial yang unik yang memengaruhi cara berpikir, berkomunikasi, dan berperilaku dalam lingkungan kerja maupun komunitas (Putra, 2016). Generasi Z, yang lahir dan tumbuh dalam ekosistem digital, hadir dengan karakteristik yang khas, seperti kemampuan adaptasi yang tinggi, kecenderungan kolaboratif, serta keterbukaan terhadap perubahan. Namun demikian, karakter ini juga menuntut pendekatan kepemimpinan yang lebih kontekstual, fleksibel, dan responsif terhadap dinamika sosial yang terus berkembang (Bencsik et al., 2016; Francis & Hoefel, 2018).

Di sisi lain, berbagai kajian menunjukkan bahwa teori kepemimpinan konvensional yang selama ini digunakan cenderung belum sepenuhnya mampu menjelaskan kebutuhan dan preferensi Generasi Z

dalam konteks organisasi modern. Kesenjangan ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk merekonstruksi pendekatan kepemimpinan yang lebih relevan dengan karakter generasi baru, yang tidak hanya berorientasi pada struktur formal, tetapi juga pada partisipasi, keterbukaan, dan makna (Anderson et al., 2017). Dalam perspektif organisasi, kepemimpinan tetap menjadi kompetensi inti yang menentukan arah, efektivitas, dan keberlanjutan suatu kelompok atau institusi (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan bagi Generasi Z menjadi kebutuhan strategis, terutama dalam konteks komunitas yang bersifat dinamis dan berbasis partisipasi.

Sejalan dengan itu, model kepemimpinan yang berkembang pada Generasi Z cenderung mengarah pada pola yang lebih fleksibel, adaptif, dan partisipatif. Kepemimpinan tidak lagi dipahami sebagai posisi struktural semata, melainkan sebagai proses kolektif yang melibatkan kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan bersama, serta sensitivitas terhadap konteks sosial (Nugroho, 2024). Dalam kerangka ini, penguatan kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis organisasi, tetapi juga menyentuh dimensi nilai dan karakter. Pendidikan nilai menjadi fondasi penting dalam membentuk kepemimpinan yang berintegritas, berempati, dan mampu mengelola keberagaman dalam kelompok (Komalasari & Rahmat, 2019).

Lebih lanjut, perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam menyiapkan generasi muda sebagai calon pemimpin masa depan. Proses pembelajaran tidak hanya berlangsung dalam ruang kelas, tetapi juga melalui aktivitas-aktivitas berbasis pengalaman yang memungkinkan mahasiswa mengembangkan soft skills secara langsung dalam konteks sosial (Zulfikar & Rahmawati, 2025). Dalam hal ini, komunitas menjadi ruang praksis yang penting bagi pengembangan kepemimpinan, karena menyediakan pengalaman nyata dalam berinteraksi, berkolaborasi, dan mengelola dinamika kelompok (Zami, 2024). Pengabdian kepada masyarakat kemudian hadir sebagai salah satu pendekatan yang efektif dalam menjembatani kebutuhan tersebut. Melalui kegiatan pengabdian, proses pemberdayaan dapat dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan masyarakat sebagai subjek sekaligus mitra dalam proses pembelajaran (Afandi et al., 2019). Pendekatan ini memungkinkan terjadinya transformasi kapasitas secara lebih kontekstual dan berkelanjutan, terutama ketika dikombinasikan dengan strategi pelatihan yang dirancang secara sistematis dan berbasis kebutuhan (Hasanah & Monica, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian ini difokuskan pada penguatan kepemimpinan Generasi Z melalui pelatihan manajemen organisasi pada Komunitas Gema Literasi di Desa Sandik, Lombok Barat. Komunitas ini dipilih sebagai lokasi kegiatan karena memiliki potensi sebagai ruang pembelajaran sosial, namun masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan organisasi dan pengembangan kapasitas kepemimpinan anggotanya.

Sejalan dengan itu, rumusan masalah dalam kegiatan ini adalah bagaimana penguatan kepemimpinan Generasi Z dapat dilakukan melalui pelatihan, serta bagaimana pelatihan tersebut mampu meningkatkan pemahaman peserta terhadap manajemen organisasi. Adapun tujuan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan pemuda, menguatkan kemampuan manajemen organisasi, serta mendorong implementasi keterampilan tersebut dalam aktivitas komunitas.

Secara teoretis, kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian kepemimpinan Generasi Z dalam konteks komunitas lokal. Sementara itu, secara praktis, kegiatan ini diharapkan mampu meningkatkan kapasitas anggota komunitas literasi dalam mengelola organisasi secara lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

Pemahaman terhadap dinamika kepemimpinan Generasi Z tidak dapat dilepaskan dari kerangka teoritik mengenai perbedaan generasi dalam konteks sosial. Teori generasi menegaskan bahwa setiap kelompok generasi dibentuk oleh pengalaman historis, perkembangan teknologi, serta konstruksi sosial yang berbeda, yang pada akhirnya memengaruhi pola pikir, nilai, dan perilaku individu dalam kehidupan sosial maupun organisasi (Putra, 2016). Dalam konteks ini, Generasi Z muncul sebagai generasi yang tumbuh dalam lingkungan digital yang serba cepat, terkoneksi, dan berbasis informasi, sehingga membentuk karakter yang khas dibandingkan generasi sebelumnya.

Karakteristik Generasi Z menunjukkan kecenderungan sebagai digital-native yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi terhadap teknologi, serta preferensi terhadap pola kerja yang fleksibel dan kolaboratif. Mereka cenderung menghargai keterbukaan, kecepatan, dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Bencsik et al., 2016). Selain itu, Generasi Z juga memiliki orientasi pragmatis dan realistis dalam memandang dunia kerja dan organisasi, dengan kebutuhan akan makna, relevansi, dan keterlibatan langsung dalam aktivitas yang mereka jalani (Francis & Hoefel, 2018). Karakter ini

sekaligus menjadi potensi dan tantangan dalam konteks kepemimpinan, karena menuntut pendekatan yang lebih adaptif dibandingkan model kepemimpinan konvensional.

Sejumlah kajian menunjukkan bahwa teori kepemimpinan klasik yang selama ini digunakan belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan Generasi Z. Model kepemimpinan yang cenderung hierarkis, formal, dan berorientasi pada kontrol dinilai kurang relevan dengan karakter generasi yang lebih terbuka, kritis, dan mengedepankan kolaborasi (Anderson et al., 2017). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih kontekstual, yang tidak hanya menekankan pada otoritas, tetapi juga pada kemampuan membangun relasi, komunikasi, dan partisipasi. Dalam perspektif ini, kepemimpinan Generasi Z berkembang ke arah model yang lebih fleksibel, adaptif, dan partisipatif, di mana pemimpin berperan sebagai fasilitator sekaligus kolaborator dalam proses organisasi (Nugroho, 2024).

Di sisi lain, penguatan kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari pemahaman terhadap manajemen organisasi sebagai kerangka operasional yang mendukung keberlangsungan suatu kelompok. Manajemen organisasi mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang menjadi dasar dalam mengelola sumber daya secara efektif (Robbins & Judge, 2017). Bagi Generasi Z, penguasaan aspek manajerial ini menjadi penting agar kemampuan kepemimpinan yang dimiliki tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga mampu diwujudkan dalam praktik organisasi yang terstruktur dan berkelanjutan.

Selain aspek struktural, dimensi nilai dan karakter juga menjadi elemen penting dalam pembentukan kepemimpinan. Pendidikan nilai berperan dalam membangun integritas, tanggung jawab, serta sensitivitas sosial yang menjadi fondasi kepemimpinan yang berkelanjutan (Komalasari & Rahmat, 2019). Dalam konteks pembelajaran, pengembangan soft skills seperti komunikasi, kerja sama, dan pengambilan keputusan tidak cukup dilakukan melalui pendekatan teoritis semata, tetapi membutuhkan pengalaman langsung melalui aktivitas yang bersifat partisipatif dan reflektif. Pendekatan experiential learning menjadi relevan dalam hal ini, karena memungkinkan individu belajar melalui pengalaman nyata yang terintegrasi dengan konteks sosial (Mustofa, 2020).

Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, pelatihan menjadi salah satu strategi yang efektif untuk mentransfer pengetahuan sekaligus membangun kapasitas individu dan kelompok. Metodologi pengabdian menekankan pentingnya keterlibatan aktif masyarakat dalam setiap tahapan kegiatan, sehingga proses yang berlangsung tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga partisipatif dan kontekstual (Afandi et al., 2019). Pendekatan ini diperkuat oleh strategi pelatihan yang dirancang secara sistematis dan berbasis kebutuhan peserta, sehingga mampu menghasilkan perubahan yang lebih signifikan (Hasanah & Monica, 2023). Sejumlah studi juga menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan yang terstruktur dapat meningkatkan kemampuan soft skills Generasi Z, terutama dalam aspek komunikasi, kerja tim, dan pengambilan keputusan (Suwandi, 2025; Rusliana & Pribadi, 2024).

Dalam konteks pengabdian berbasis komunitas literasi, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dapat menjadi media efektif dalam meningkatkan kapasitas anggota komunitas, baik dalam aspek literasi maupun pengembangan diri. Studi yang dilakukan oleh Ningsih dan Suryadmaja (2025) serta Suryadmaja et al. (2025) menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan berbasis komunitas mampu mendorong partisipasi aktif serta meningkatkan keterampilan praktis peserta dalam konteks sosial yang nyata. Namun demikian, kajian-kajian tersebut masih cenderung berfokus pada aspek literasi, sehingga belum secara spesifik mengintegrasikan penguatan kepemimpinan Generasi Z dengan manajemen organisasi dalam konteks komunitas lokal.

Berdasarkan telaah tersebut, kebaruan dalam kegiatan ini terletak pada upaya mengintegrasikan penguatan kepemimpinan Generasi Z dengan pelatihan manajemen organisasi dalam konteks komunitas literasi desa. Pendekatan ini tidak hanya menekankan pada pengembangan kapasitas individu, tetapi juga pada penguatan struktur dan dinamika organisasi komunitas secara kolektif. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih komprehensif, baik secara teoretis dalam pengembangan kajian kepemimpinan Generasi Z, maupun secara praktis dalam meningkatkan kapasitas komunitas literasi di tingkat lokal.

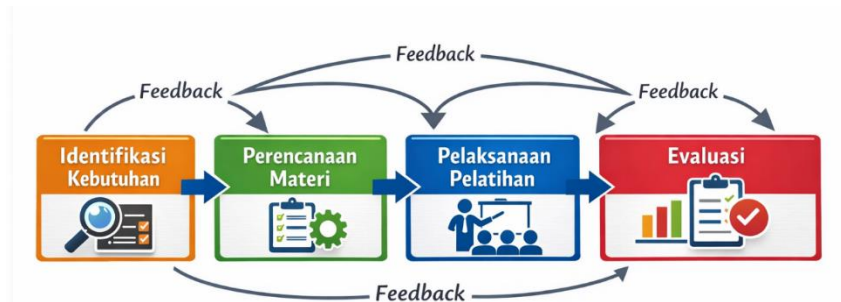
Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian ini dirancang menggunakan pendekatan kualitatif partisipatif, yang menempatkan peserta sebagai subjek aktif dalam proses pembelajaran dan pengembangan kapasitas. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pemahaman yang lebih kontekstual terhadap dinamika sosial serta pengalaman peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Dalam kerangka penelitian kualitatif, realitas dipahami sebagai konstruksi sosial yang terbentuk melalui interaksi, sehingga keterlibatan langsung peserta menjadi aspek penting dalam menghasilkan proses pembelajaran yang bermakna (Creswell, 2018). Selain itu, pendekatan partisipatif juga sejalan dengan prinsip pengabdian masyarakat yang menekankan pada kolaborasi, pemberdayaan, dan keberlanjutan program (Sugiyono, 2019).

Kegiatan ini dilaksanakan di Desa Sandik, Lombok Barat, dengan melibatkan 15 pemuda yang merupakan anggota Komunitas Gema Literasi dan berstatus sebagai mahasiswa. Pemilihan subjek dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan keterlibatan aktif mereka dalam kegiatan komunitas, sehingga pelatihan yang diberikan memiliki relevansi langsung terhadap kebutuhan organisasi yang mereka jalankan. Meskipun jumlah peserta relatif terbatas, pendekatan ini memungkinkan eksplorasi terhadap proses pembelajaran dan dinamika perubahan kapasitas individu dalam konteks kelompok kecil.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tahapan yang disusun secara sistematis dan berurutan. Tahap awal adalah identifikasi kebutuhan, yang bertujuan untuk memetakan kondisi awal peserta, baik dalam aspek pemahaman kepemimpinan maupun pengelolaan organisasi. Tahap ini dilakukan melalui observasi awal dan diskusi dengan anggota komunitas, sehingga diperoleh gambaran kebutuhan riil yang menjadi dasar penyusunan materi pelatihan. Tahap berikutnya adalah perencanaan materi, yang mencakup penyusunan modul pelatihan berbasis integrasi antara konsep kepemimpinan dan manajemen organisasi dengan pendekatan praktis dan aplikatif.

Tahap inti kegiatan adalah pelaksanaan pelatihan, yang dilakukan melalui kombinasi metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, dan simulasi organisasi. Pendekatan ini dipilih untuk menciptakan suasana belajar yang dialogis dan partisipatif, sehingga peserta tidak hanya menerima materi secara pasif, tetapi juga terlibat aktif dalam proses konstruksi pengetahuan. Simulasi organisasi digunakan sebagai media untuk menginternalisasi konsep yang telah disampaikan, dengan menempatkan peserta dalam situasi yang menyerupai praktik organisasi nyata. Tahap akhir adalah evaluasi, yang bertujuan untuk mengidentifikasi perubahan pemahaman dan keterampilan peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Alur pelaksanaan kegiatan tersebut dapat digambarkan secara sistematis sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Alur Pelaksanaan Kegiatan

Diagram ini menunjukkan bahwa kegiatan tidak bersifat linear semata, tetapi juga memungkinkan adanya umpan balik (feedback) antar tahapan, terutama pada proses evaluasi yang dapat menjadi dasar perbaikan program di masa mendatang.

Pengumpulan data dalam kegiatan ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung dinamika interaksi peserta selama pelatihan, termasuk tingkat partisipasi, pola komunikasi, serta respons terhadap materi yang diberikan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman, persepsi, dan refleksi peserta terhadap proses pelatihan yang telah diikuti. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang meliputi catatan kegiatan, foto, dan materi pelatihan. Penggunaan berbagai teknik ini bertujuan untuk meningkatkan kedalaman data serta meminimalkan bias yang mungkin muncul dari satu sumber data saja (Mack et al., 2005; Mohajan, 2018).

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan menekankan pada interpretasi terhadap perubahan yang terjadi pada peserta. Proses analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara bertahap. Untuk menjaga validitas temuan, digunakan teknik

triangulasi, baik triangulasi sumber maupun metode, sehingga hasil yang diperoleh merupakan hasil konfirmasi dari berbagai perspektif dan bukan sekadar interpretasi tunggal.

Untuk memberikan gambaran yang lebih terstruktur mengenai indikator keberhasilan kegiatan, berikut disajikan tabel yang merangkum aspek-aspek yang diamati:

Tabel 1. Indikator Keberhasilan Kegiatan Pelatihan

Aspek	Indikator	Deskripsi Perubahan
Kepemimpinan	Pemahaman konsep kepemimpinan	Peserta mampu menjelaskan dan menerapkan prinsip dasar kepemimpinan
Manajemen organisasi	Kemampuan menyusun struktur dan program	Peserta mampu merancang struktur organisasi dan program kerja sederhana
Partisipasi	Keterlibatan dalam diskusi dan simulasi	Peserta menunjukkan keaktifan dalam proses pelatihan
Soft skills	Komunikasi dan kerja sama	Peserta menunjukkan peningkatan dalam interaksi dan kolaborasi

Tabel tersebut tidak dimaksudkan sebagai alat ukur kuantitatif yang kaku, melainkan sebagai kerangka analitis untuk membaca perubahan yang terjadi selama proses pelatihan. Dengan demikian, indikator yang digunakan tetap mempertimbangkan sifat kualitatif dari kegiatan ini.

Meskipun demikian, pendekatan yang digunakan dalam kegiatan ini memiliki keterbatasan, terutama dalam hal generalisasi temuan. Jumlah peserta yang terbatas dan konteks kegiatan yang spesifik pada satu komunitas menyebabkan hasil yang diperoleh lebih bersifat kontekstual. Oleh karena itu, temuan dalam kegiatan ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan secara luas, melainkan sebagai representasi empiris mengenai proses penguatan kepemimpinan Generasi Z dalam skala komunitas. Dengan desain metodologis tersebut, kegiatan ini diharapkan tidak hanya memberikan dampak jangka pendek dalam bentuk peningkatan pemahaman peserta, tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan kapasitas kepemimpinan yang lebih berkelanjutan dalam konteks komunitas literasi.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi pada Komunitas Gema Literasi di Desa Sandik berlangsung secara partisipatif dengan melibatkan 15 peserta yang merupakan mahasiswa dari berbagai latar belakang disiplin ilmu. Desain kegiatan tidak semata berorientasi pada transfer pengetahuan, melainkan diarahkan sebagai ruang praksis yang memungkinkan peserta mengonstruksi pemahaman melalui pengalaman langsung. Dengan demikian, pelatihan ini menempatkan peserta sebagai subjek aktif dalam proses pembelajaran, bukan sekadar penerima materi.

Secara umum, dinamika peserta menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi sejak tahap awal hingga akhir kegiatan. Pada fase penyampaian materi, interaksi tidak berjalan satu arah, melainkan berkembang menjadi diskusi dialogis yang mempertemukan pengalaman empiris peserta dengan kerangka konseptual yang diberikan fasilitator. Pertanyaan-pertanyaan yang muncul cenderung bersifat reflektif dan kontekstual, terutama berkaitan dengan problematika organisasi yang mereka hadapi di lingkungan kampus maupun komunitas. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan berhasil menyentuh kebutuhan riil peserta, sekaligus memperkuat relevansi materi dengan konteks sosial mereka. Temuan tersebut diperkuat melalui dokumentasi visual kegiatan yang menunjukkan pola interaksi yang intens antara peserta dan fasilitator, serta dinamika diskusi kelompok yang berlangsung aktif dan kolaboratif.



Gambar 1. Dokumentasi Pelaksanaan Pelatihan (Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2025)

Dokumentasi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap visual, tetapi juga sebagai bukti empiris yang merepresentasikan keterlibatan peserta secara nyata dalam proses pembelajaran. Dalam perspektif metodologis, penggunaan data visual seperti foto kegiatan dapat memperkuat validitas temuan kualitatif melalui triangulasi, khususnya dalam mengonfirmasi pola interaksi, partisipasi, dan situasi pembelajaran yang terjadi di lapangan.

Pada tahap simulasi organisasi, dinamika pembelajaran menunjukkan perkembangan yang lebih signifikan. Peserta mulai beralih dari posisi pasif menuju peran aktif sebagai pengambil keputusan dalam kelompok. Mereka dihadapkan pada situasi yang mensimulasikan realitas organisasi, seperti konflik internal, keterbatasan sumber daya, dan tuntutan pencapaian target. Dalam konteks ini, peserta dituntut untuk tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mengaplikasikannya secara langsung dalam situasi yang kompleks dan tidak terstruktur.

Meskipun pada fase awal sebagian peserta masih menunjukkan ketergantungan pada fasilitator, terutama dalam pengambilan keputusan, kecenderungan tersebut secara bertahap mengalami pergeseran. Seiring berlangsungnya proses pelatihan, peserta mulai menunjukkan peningkatan kepercayaan diri, kemampuan berargumentasi, serta keberanian dalam memimpin diskusi dan mengarahkan kelompok. Transformasi ini menunjukkan bahwa pengalaman langsung melalui simulasi memiliki kontribusi signifikan dalam menjembatani kesenjangan antara pengetahuan konseptual dan praktik kepemimpinan.

Pelaksanaan pelatihan ini tidak hanya menghasilkan peningkatan pemahaman kognitif, tetapi juga mendorong perubahan perilaku dan sikap peserta. Integrasi antara pendekatan partisipatif, simulasi, dan refleksi terbukti efektif dalam membangun pengalaman belajar yang bermakna, sekaligus memperkuat kapasitas kepemimpinan peserta dalam konteks organisasi yang nyata.

Peningkatan Kepemimpinan

Pelatihan ini menghasilkan perubahan yang signifikan dalam pola pikir dan sikap kepemimpinan peserta, yang tidak hanya bersifat permukaan, tetapi juga menyentuh aspek konseptual dan praksis secara simultan. Sebelum pelatihan, kepemimpinan cenderung dipahami sebagai posisi formal yang identik dengan otoritas, kontrol, dan dominasi terhadap anggota. Pandangan ini mencerminkan paradigma kepemimpinan konvensional yang masih berorientasi hierarkis. Namun, setelah mengikuti rangkaian pelatihan, terjadi pergeseran yang cukup mendasar menuju pemahaman kepemimpinan sebagai proses relasional yang menekankan komunikasi, empati, dan partisipasi kolektif.

Transformasi tersebut tidak muncul secara instan, melainkan melalui proses internalisasi yang terjadi selama kegiatan simulasi dan refleksi. Dalam praktik simulasi organisasi, peserta mulai meninggalkan pola pengambilan keputusan yang bersifat top-down dan beralih pada pendekatan deliberatif berbasis musyawarah. Pergeseran ini menunjukkan berkembangnya kesadaran bahwa efektivitas kepemimpinan tidak terletak pada dominasi individu, melainkan pada kemampuan membangun konsensus dan mengelola dinamika kelompok secara inklusif.

Selain itu, pelatihan juga mendorong munculnya peningkatan tanggung jawab dan inisiatif individu. Peserta yang pada awalnya cenderung pasif dan ragu dalam menyampaikan pendapat, secara bertahap menunjukkan keberanian untuk berkontribusi secara aktif. Mereka mulai mengambil peran strategis dalam kelompok, baik sebagai pengarah diskusi maupun sebagai pengambil keputusan. Fenomena ini menunjukkan adanya peningkatan *self-efficacy* dalam kepemimpinan, yang merupakan indikator penting dalam pengembangan kapasitas individu.

Secara analitis, perubahan ini dapat dipahami sebagai proses rekonstruksi makna kepemimpinan yang dipicu oleh pengalaman belajar berbasis praktik. Pendekatan partisipatif yang digunakan dalam pelatihan memungkinkan peserta untuk mengalami langsung konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil, sehingga pembelajaran tidak berhenti pada tataran kognitif, tetapi juga menyentuh dimensi afektif dan sosial. Hal ini memperkuat argumen bahwa pembelajaran kepemimpinan yang efektif memerlukan integrasi antara pengalaman, refleksi, dan interaksi sosial.

Temuan ini juga memiliki relevansi yang kuat dengan karakteristik Generasi Z. Sebagaimana dikemukakan oleh Bencsik et al. (2016) dan Anderson et al. (2017), Generasi Z cenderung memiliki preferensi terhadap lingkungan yang kolaboratif, terbuka, dan berbasis makna. Mereka tidak hanya mencari struktur organisasi yang fleksibel, tetapi juga menginginkan keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Dalam konteks ini, pergeseran menuju kepemimpinan partisipatif yang ditunjukkan peserta mencerminkan keselarasan antara desain pelatihan dengan karakter generasional mereka.

Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kapasitas kepemimpinan secara teknis, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan paradigma kepemimpinan yang lebih kontekstual dan adaptif. Perubahan yang terjadi menunjukkan bahwa ketika pendekatan pembelajaran dirancang sesuai dengan karakteristik generasi dan kebutuhan nyata peserta, maka transformasi kepemimpinan dapat berlangsung secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Penguatan Manajemen Organisasi

Selain peningkatan kapasitas kepemimpinan, pelatihan ini juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kemampuan manajemen organisasi peserta, terutama dalam aspek perencanaan (*planning*) dan pengorganisasian (*organizing*). Sebelum pelatihan, sebagian besar peserta belum memiliki kerangka berpikir yang sistematis dalam menyusun program kerja. Perencanaan kegiatan cenderung bersifat spontan, tidak berbasis tujuan yang jelas, serta minim pertimbangan terhadap sumber daya dan indikator keberhasilan. Kondisi ini menunjukkan adanya keterbatasan dalam pemahaman fungsi manajemen sebagai proses yang terstruktur dan terukur.

Namun, setelah mengikuti pelatihan, terjadi pergeseran yang cukup substansial. Peserta mulai mampu merancang kegiatan secara lebih sistematis dengan mempertimbangkan berbagai komponen penting, seperti tujuan program, analisis kebutuhan, ketersediaan sumber daya, alokasi waktu, serta indikator evaluasi. Perubahan ini menunjukkan berkembangnya kapasitas kognitif dalam memahami manajemen sebagai suatu proses rasional yang berbasis perencanaan strategis. Dalam kerangka teori manajemen, kemampuan ini merupakan bagian fundamental dari fungsi *planning* yang menentukan arah dan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Lebih lanjut, penguatan juga terlihat pada aspek pengorganisasian. Peserta mulai memahami bahwa keberhasilan suatu program tidak hanya ditentukan oleh perencanaan yang baik, tetapi juga oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dalam simulasi organisasi, kelompok yang mampu melakukan pembagian tugas secara jelas, menetapkan peran sesuai kapasitas individu, serta membangun mekanisme koordinasi yang terarah, menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan kelompok yang tidak memiliki struktur kerja yang jelas. Hal ini menegaskan bahwa fungsi *organizing* memiliki peran strategis dalam mengoperasionalkan rencana menjadi tindakan yang konkret dan terkoordinasi.

Secara analitis, perubahan ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pemahaman konseptual, tetapi juga mendorong kemampuan aplikatif peserta dalam mengelola organisasi. Pendekatan simulatif yang digunakan memungkinkan peserta untuk mengalami secara langsung konsekuensi dari perencanaan yang tidak matang maupun pengorganisasian yang tidak efektif. Dengan demikian, proses pembelajaran menjadi lebih reflektif dan kontekstual, sehingga mempercepat internalisasi prinsip-prinsip manajemen.

Lebih jauh, temuan ini menguatkan argumen bahwa kepemimpinan dan manajemen organisasi merupakan dua dimensi yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan fondasi manajerial yang kuat agar mampu mengarahkan organisasi secara terstruktur. Sebaliknya, manajemen organisasi yang baik memerlukan kepemimpinan yang mampu menggerakkan, memotivasi, dan menyelaraskan tindakan anggota secara kolektif. Relasi dialektis ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas individu pemimpin, tetapi juga oleh kapasitas sistem manajerial yang mendukungnya.

Dengan demikian, pelatihan ini berhasil membangun pemahaman yang lebih komprehensif mengenai manajemen organisasi sebagai proses yang integratif. Peningkatan kemampuan perencanaan dan pengorganisasian yang ditunjukkan peserta tidak hanya berdampak pada efektivitas kerja kelompok selama pelatihan, tetapi juga memiliki potensi untuk diimplementasikan secara berkelanjutan dalam konteks organisasi nyata yang mereka jalani.

Pengembangan *Soft Skills*

Selain aspek kepemimpinan dan manajemen organisasi, pelatihan ini juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan *soft skills* peserta, khususnya dalam kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan. Ketiga aspek ini merupakan kompetensi kunci yang tidak hanya menentukan efektivitas individu dalam organisasi, tetapi juga memengaruhi kualitas interaksi sosial dalam kerja tim. Dalam konteks organisasi modern, *soft skills* menjadi elemen krusial yang melengkapi kompetensi teknis, karena berperan dalam membangun hubungan kerja yang produktif dan adaptif.

Dalam aspek komunikasi, peserta menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyampaikan gagasan secara lebih sistematis, jelas, dan argumentatif. Sebelum pelatihan, komunikasi cenderung bersifat satu arah dan kurang terstruktur, dengan dominasi individu tertentu dalam diskusi. Namun setelah mengikuti kegiatan, peserta mulai mampu membangun dialog yang lebih terbuka dan reflektif, serta menunjukkan kemampuan mendengarkan secara aktif. Perubahan ini mengindikasikan terjadinya pergeseran dari komunikasi instruksional menuju komunikasi dialogis, yang memungkinkan terjadinya pertukaran gagasan secara lebih setara. Dalam konteks organisasi, kemampuan ini sangat penting karena komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai medium negosiasi makna dan resolusi konflik.

Pada aspek kolaborasi, pelatihan ini mendorong peserta untuk bekerja secara kolektif dalam menyelesaikan tugas kelompok. Proses simulasi organisasi menjadi ruang praksis bagi peserta untuk membangun kepercayaan, mengelola perbedaan, serta menyelaraskan tujuan individu dengan kepentingan kelompok. Peningkatan ini menunjukkan bahwa kolaborasi bukanlah kompetensi yang muncul secara otomatis, melainkan hasil dari proses pembelajaran sosial yang terstruktur. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa *soft skills* berkembang secara optimal melalui pembelajaran kontekstual dan berbasis pengalaman (Mustofa, 2020).

Sementara itu, dalam aspek pengambilan keputusan, peserta menunjukkan perkembangan dalam kemampuan menganalisis situasi, mempertimbangkan berbagai alternatif solusi, serta mengambil keputusan secara rasional dan kolektif. Jika sebelumnya keputusan cenderung bersifat impulsif atau bergantung pada figur tertentu, setelah pelatihan peserta mulai mengedepankan proses deliberatif yang melibatkan pertimbangan bersama. Hal ini menunjukkan berkembangnya kemampuan berpikir kritis dan reflektif, yang merupakan bagian penting dari kompetensi abad ke-21 (Suwandi, 2025). Untuk memperkuat temuan tersebut, berikut disajikan data ringkasan perubahan kemampuan *soft skills* peserta berdasarkan observasi selama pelatihan:

Tabel 2. Peningkatan Soft Skills Peserta Pelatihan

Aspek	Indikator	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan
Komunikasi	Penyampaian ide	Kurang terstruktur	Sistematis dan argumentatif
	Pola interaksi	Satu arah	Dialogis dan partisipatif
	Kemampuan mendengar	Rendah	Aktif dan responsif
Kolaborasi	Kerja tim	Kurang koordinatif	Terorganisasi dan sinergis
	Pengelolaan perbedaan	Cenderung konflik	Akomodatif dan terbuka
	Keterlibatan anggota	Tidak merata	Merata dan inklusif
Pengambilan keputusan	Proses keputusan	Impulsif	Rasional dan deliberatif
	Dasar pertimbangan	Subjektif	Analitis dan kolektif
	Peran anggota	Dominasi individu	Partisipatif

Data tersebut menunjukkan adanya pergeseran yang konsisten pada seluruh aspek *soft skills*, dari pola yang cenderung individualistik menuju pola yang kolaboratif dan reflektif. Secara analitis, perubahan ini mengindikasikan bahwa pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai media peningkatan kapasitas teknis, tetapi juga sebagai ruang transformasi sosial yang membentuk pola interaksi baru di antara peserta.

Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya berkontribusi pada aspek teknis organisasi, tetapi juga pada pembentukan kompetensi interpersonal yang esensial bagi pengembangan diri peserta dalam jangka panjang. Integrasi antara pengalaman praktik, refleksi, dan interaksi sosial terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam mengembangkan *soft skills* yang relevan dengan tuntutan organisasi dan dinamika Generasi Z.

Komunikasi, Kolaborasi, dan Pengambilan Keputusan

Selain aspek kepemimpinan dan manajemen organisasi, pelatihan ini juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan *soft skills* peserta, khususnya dalam kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan. Ketiga aspek ini merupakan kompetensi kunci yang tidak hanya menentukan efektivitas individu dalam organisasi, tetapi juga memengaruhi kualitas interaksi sosial dalam kerja tim. Dalam konteks organisasi modern, *soft skills* menjadi elemen krusial yang melengkapi kompetensi teknis, karena berperan dalam membangun hubungan kerja yang produktif dan adaptif.

Dalam aspek komunikasi, peserta menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyampaikan gagasan secara lebih sistematis, jelas, dan argumentatif. Sebelum pelatihan, komunikasi cenderung bersifat satu arah dan kurang terstruktur, dengan dominasi individu tertentu dalam diskusi. Namun setelah mengikuti kegiatan, peserta mulai mampu membangun dialog yang lebih terbuka dan reflektif, serta menunjukkan kemampuan mendengarkan secara aktif. Perubahan ini mengindikasikan terjadinya pergeseran dari komunikasi instruksional menuju komunikasi dialogis, yang memungkinkan terjadinya pertukaran gagasan secara lebih setara. Dalam konteks organisasi, kemampuan ini sangat penting karena komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai medium negosiasi makna dan penyelesaian konflik.

Pada aspek kolaborasi, pelatihan ini mendorong peserta untuk bekerja secara kolektif dalam menyelesaikan tugas kelompok. Proses simulasi organisasi menjadi ruang praksis bagi peserta untuk membangun kepercayaan, mengelola perbedaan, serta menyelaraskan tujuan individu dengan kepentingan kelompok. Peningkatan ini menunjukkan bahwa kolaborasi bukanlah kompetensi yang muncul secara otomatis, melainkan hasil dari proses pembelajaran sosial yang terstruktur. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa *soft skills* berkembang secara optimal melalui pembelajaran kontekstual dan berbasis pengalaman (Mustofa, 2020).

Sementara itu, dalam aspek pengambilan keputusan, peserta menunjukkan perkembangan dalam kemampuan menganalisis situasi, mempertimbangkan berbagai alternatif solusi, serta mengambil keputusan secara rasional dan kolektif. Jika sebelumnya keputusan cenderung bersifat impulsif atau bergantung pada figur tertentu, setelah pelatihan peserta mulai mengedepankan proses deliberatif yang melibatkan pertimbangan bersama. Hal ini menunjukkan berkembangnya kemampuan berpikir kritis dan reflektif, yang merupakan bagian penting dari kompetensi abad ke-21 (Suwandi, 2025). Untuk memperkuat temuan tersebut, berikut disajikan data ringkasan perubahan kemampuan *soft skills* peserta berdasarkan observasi selama pelatihan:

Tabel 3. Peningkatan Soft Skills Peserta Pelatihan

Aspek	Indikator	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan
Komunikasi	Penyampaian ide	Kurang terstruktur	Sistematis dan argumentatif
	Pola interaksi	Satu arah	Dialogis dan partisipatif
	Kemampuan mendengar	Rendah	Aktif dan responsif
Kolaborasi	Kerja tim	Kurang koordinatif	Terorganisasi dan sinergis
	Pengelolaan perbedaan	Cenderung konflik	Akomodatif dan terbuka

	Keterlibatan anggota	Tidak merata	Merata dan inklusif
Pengambilan keputusan	Proses keputusan	Impulsif	Rasional dan deliberatif
	Dasar pertimbangan	Subjektif	Analitis dan kolektif
	Peran anggota	Dominasi individu	Partisipatif

Data tersebut menunjukkan adanya pergeseran yang konsisten pada seluruh aspek *soft skills*, dari pola yang cenderung individualistik menuju pola yang kolaboratif dan reflektif. Secara analitis, perubahan ini mengindikasikan bahwa pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai media peningkatan kapasitas teknis, tetapi juga sebagai ruang transformasi sosial yang membentuk pola interaksi baru di antara peserta.

Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya berkontribusi pada aspek teknis organisasi, tetapi juga pada pembentukan kompetensi interpersonal yang esensial bagi pengembangan diri peserta dalam jangka panjang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi pada Komunitas Gema Literasi di Desa Sandik efektif dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan Generasi Z. Perubahan yang terjadi tidak hanya terlihat pada aspek pemahaman konseptual, tetapi juga pada sikap dan praktik kepemimpinan yang lebih kolaboratif, partisipatif, dan adaptif.

Selain itu, pelatihan ini juga berhasil memperkuat kemampuan manajemen organisasi peserta, khususnya dalam perencanaan dan pengorganisasian kegiatan. Peserta menunjukkan peningkatan dalam menyusun program kerja yang terstruktur, serta dalam mengelola dinamika kelompok secara lebih efektif.

Secara keseluruhan, pelatihan ini memberikan dampak yang komprehensif, mencakup aspek kepemimpinan, manajemen organisasi, dan pengembangan *soft skills*, yang saling terintegrasi dalam membentuk kapasitas individu sebagai agen perubahan di lingkungan komunitas.

Berdasarkan temuan kegiatan, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. Pertama, perlu dilakukan pelatihan lanjutan secara berkelanjutan untuk memperdalam dan memperkuat kapasitas peserta, khususnya dalam aspek praktik kepemimpinan dan manajemen organisasi yang lebih kompleks. Kedua, model pelatihan yang telah dikembangkan dalam kegiatan ini berpotensi untuk direplikasi pada komunitas lain dengan karakteristik serupa, dengan penyesuaian kontekstual yang diperlukan.

Ketiga, penting untuk mengintegrasikan program pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi ke dalam kegiatan akademik di perguruan tinggi, baik melalui kurikulum maupun kegiatan kemahasiswaan. Integrasi ini diharapkan dapat memperluas dampak pelatihan serta memastikan keberlanjutan pengembangan kapasitas Generasi Z dalam konteks yang lebih sistematis dan institusional.

Daftar Pustaka

- Afandi, A., Laily, N., Wahyudi, N., Umam, M. H., Kambau, R. A., Rahman, S. A., Jamilah, S. M., Kadir, N. A., Junaid, S., Nur, S., Parmitasari, R. D. A., Nurdianah, N., Wahyudi, J., & Wahid, M. (2019). *Metodologi pengabdian masyarakat*. Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam, Kementerian Agama RI.
- Anderson, H. J., Baur, J. E., Griffith, J. A., & Buckley, M. R. (2017). What works for you may not work for (Gen) Me: Limitations of present leadership theories for the new generation. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 245–260. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.08.001>
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). *True Gen: Generation Z and its implications for companies*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com>

- Hasanah, N., & Monica, A. V. (2023). Pengabdian kepada masyarakat: Pemilihan pendekatan, strategi, model, dan metode pembelajaran pada penelitian tindakan kelas. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 3(1), 45–53. <https://doi.org/10.51805/jpmm.v3i1.122>
- Komalasari, K., & Rahmat. (2019). Living values education in teaching materials to develop students' character. *Journal of Social Studies Education Research*, 10(2), 1–22.
- Mack, N., Woodsong, C., MacQueen, K. M., Guest, G., & Namey, E. (2005). *Qualitative research methods: A data collector's field guide*. Family Health International.
- Mohajan, H. K. (2018). Qualitative research methodology in social sciences and related subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(1), 23–48.
- Mustofa, I. (2020). Pengembangan soft skills mahasiswa melalui service learning: Evaluasi program kuliah pengabdian masyarakat. *Jurnal Pikir: Jurnal Studi Pendidikan dan Hukum Islam*, 6(2), 14–41.
- Ningsih, D. P., & Suryadmaja, G. (2025). Pengembangan literasi seni melalui workshop penulisan kreatif bagi komunitas di Lombok Barat. *SAHAKARA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 52–60. <https://doi.org/10.71094/sahakara.v1i2.111>
- Nugroho, D. (2024). Metode kepemimpinan generasi Z yang ideal dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 120–130.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9(18), 123–134. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Rusliana, I., & Pribadi, P. (2024). Pengembangan kepemimpinan mahasiswa generasi Z melalui pelatihan soft skills. *Jurnal KhidmatMu*, 1(1), 30–38.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryadmaja, G., Ningsih, D. P., Mawardi, T., Kusuma, I. W., Biagi, D., & Renda, R. (2025). Pelatihan menulis berita seni untuk remaja pada komunitas Acenta Pena di Desa Kuranji Dalang, Kecamatan Labuapi, Kabupaten Lombok Barat. *TERAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat Sosial Budaya*, 1(2), 21–35. <https://doi.org/10.71094/teras.v1i2.77>
- Suwandi, S. (2025). Pelatihan kepemimpinan dan soft skills bagi generasi Z dalam organisasi pemuda. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Inspirasi Modern*, 3(1), 25–33.
- Zami, A. Q. (2024). Pengembangan kompetensi mahasiswa sosiologi pedesaan dalam analisis kehidupan masyarakat desa melalui penerapan metode pembelajaran inkuiri sosial. *Semantik: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa, dan Budaya*, 2(3).
- Zulfikar, A., & Rahmawati, N. (2025). Peran perguruan tinggi dalam mempersiapkan generasi Z sebagai pemimpin masa depan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(2), 101–110.