

LAPORAN KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



**PELATIHAN *LEADERSHIP* DAN *TEAM BUILDING*
KARANG TARUNA DI KECAMATAN JOHAR BARU**

Dr. Bambang Irawan, M.Si., MM

Drs. Ahmad Hidayat, MS

**Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI
Jakarta
2016**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pelatihan *Leadership* Dan *Team Building* Karang Taruna
Di Kecamatan Johar Baru

Pelaksana
Nama Lengkap : Dr. Bambang Irawan, M.Si., MM
NIDN : 0330057903

Anggota
Nama Lengkap : Drs. Ahmad Hidayat, MS
NIDN : 0031126093

Sumber Dana : PT Internal

Biaya dari LPPM : Rp.7.000.000,-

Jakarta, 28 Juli 2016

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Administrasi,



(Dr. Bambang Irawan, M.Si, MM)
NIK : 200130580

Ketua Pelaksana,



(Dr. Bambang Irawan, M.Si., MM)
NIDN : 0330057903

Menyetujui,
Kepala LPPM



(Dr. Ir. A. H. Rahadian, M.Si)
NIK : 201219447

PRAKATA

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas berkas Rahmat dan KaruniaNya, Kami dapat menyelesaikan kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui kegiatan Pelatihan *Leadership* dan *Team Building* Bagi Karang Taruna di Kecamatan Johar Baru.

Pengabdian kepada masyarakat ini merupakan perwujudan salah satu Tri Dharma Perguruan tinggi yang dilaksanakan oleh civitas akademika Program Studi Ilmu Administrasi Publik Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Kegiatan ini telah dilaksanakan pada tanggal 28 Mei 2016. Materi Pelatihan dipilih berdasarkan kebutuhan Remaja Karang Taruna di Kecamatan Johar Baru, terutama dalam meningkatkan *Leadership* dan *Team Building*.

Dalam kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI yang telah memberikan kemudahan dalam pelaksanaan pengabdian;
2. LPPM Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI yang telah memberikan dukungan dan bimbingan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini;
3. Seluruh Remaja Karang Taruna di Kecamatan Johar Baru yang telah turut berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini.

Akhir kata semoga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat bermanfaat bagi Remaja Karang Taruna di Kecamatan Johar Baru.

Jakarta, 28 Juli 2016

Ketua Pelaksana

RINGKASAN

Karang Taruna adalah organisasi kepemudaan di Indonesia. Karang Taruna merupakan wadah pengembangan generasi muda yang tumbuh atas dasar rasa tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat khususnya generasi muda di wilayah kelurahan atau kelurahan yang bergerak di bidang kesejahteraan sosial. Karang Taruna didirikan dengan tujuan memberikan pembinaan kepada para remaja, misalnya dalam bidang keorganisasian, ekonomi, olahraga, keterampilan, advokasi, keagamaan dan kesenian. Karang Taruna merupakan organisasi kepemudaan di Kecamatan Johar Baru. Pelatihan merupakan salah satu alternatif yang dapat digunakan dalam peningkatan wawasan organisasi dan kerja sama tim dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi non profit seperti karang taruna sudah pasti tidak akan membayar jasa trainer untuk meningkatkan kinerja anggota karang taruna. Oleh karena itu, kami tertarik untuk memberikan pelatihan di Karang Taruna Kecamatan Johar Baru terutama dalam hal pelatihan leadership dan tim building.

Leadership and Teamwork Building Training adalah satu pelatihan yang dimaksudkan untuk membangun semangat kebersamaan dan kekompakan kelompok/team dari satu organisasi atau perusahaan. Pada pelatihan ini, para peserta akan dibekali dengan teknik dalam meningkatkan kinerja tim dan mengukurnya secara terstruktur dengan berbasis practice.

Khalayak dalam pengabdian ini yaitu Peserta terdiri dari Anggota Karang Taruna yaitu sebanyak Kurang Lebih 60 Anggota. Secara keseluruhan pelaksanaan pelatihan leadership dan team building ini telah terlaksana cukup baik, meskipun tak dapat dipungkiri masih banyak kekurangan dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat dilihat dari respon dan feedback yang positif dari peserta serta persiapan pelatihan ini.

Kata Kunci: Leadership, Teambuilding, Karang Taruna

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman pengesahan	ii
Prakata	iii
Ringkasan	iv
Daftar Isi	v
Bab I Pendahuluan	1
Bab II Tinjauan Pustaka	3
Bab III Tujuan, Manfaat dan Pemecahan Masalah.....	15
Bab IV Pelaksanaan Kegiatan	16
Bab V Kesimpulan dan Saran.....	24
Daftar Pustaka.....	25
Lampiran-lampiran	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karang Taruna adalah organisasi kepemudaan di Indonesia. Karang Taruna merupakan wadah pengembangan generasi muda yang tumbuh atas dasar rasa tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat khususnya generasi muda di wilayah kelurahan atau kelurahan yang bergerak di bidang kesejahteraan sosial. Karang Taruna didirikan dengan tujuan memberikan pembinaan kepada para remaja, misalnya dalam bidang keorganisasian, ekonomi, olahraga, keterampilan, advokasi, keagamaan dan kesenian.

Di dalam organisasi kepemudaan yang notabene adalah organisasi sosial dan organisasi non profit, pasti timbul konflik antara pengurus dan anggota, pengurus dan pengurus, serta antar anggotanya. Ketika sebuah organisasi dilandasi oleh prinsip gotong royong dan sukarela, disitulah timbul masalah-masalah yang terkadang kecil, namun jika terus menumpuk menjadi masalah yang amat besar.

Karang Taruna merupakan organisasi kepemudaan di Kecamatan Johar Baru. Pelatihan merupakan salah satu alternatif yang dapat digunakan dalam peningkatan wawasan organisasi dan kerja sama tim dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi non profit seperti karang taruna sudah pasti tidak akan membayar jasa trainer untuk meningkatkan kinerja anggota karang taruna. Oleh karena itu, kami tertarik untuk memberikan pelatihan di Karang Taruna Kecamatan Johar Baru terutama dalam hal pelatihan leadership dan tim building.

Leadership and Teamwork Building Training adalah satu pelatihan yang dimaksudkan untuk membangun semangat kebersamaan dan kekompakan

kelompok/team dari satu organisasi atau perusahaan. Pada pelatihan ini, para peserta akan dibekali dengan teknik dalam meningkatkan kinerja tim dan mengukurnya secara terstruktur dengan berbasis practice. Sehingga dapat membekali tim untuk dapat meningkatkan kemampuan, mengoptimalkan kinerja dan meraih sukses. Program baku pelatihan ini terdiri dari tiga materi dasar yaitu pengembangan kepercayaan diri (self confidence), kerjasama kelompok (team building), dan kepemimpinan (leadership).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LEADERSHIP

Menurut Veithzal Rivai, pengertian kepemimpinan sangat bervariasi. Namun secara luas ia mendefinisikan kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok (Rivai, 2003)

Fungsi pemimpin menurut James A.E. Stoner, agar para bawahan dapat bekerja secara efektif, maka seorang pemimpin harus mampu melaksanakan dua fungsi pokok, yaitu :

- a. *Task related* atau *problem solving function*, dalam fungsi ini pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.
- b. *Group maintenance function* atau *social function*, dalam fungsi ini pemimpin membantu kelompok bekerja lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan, atau melengkapinya anggota kelompok lain, seperti menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang

mampu menampilkan kedua fungsi tersebut dengan jelas (Wahjosumijo, 1999)

Menurut Yulk sebagaimana dikutip oleh Mulyono bahwasanya ada empat belas kategori perilaku kepemimpinan, yang mana kategorikategori tersebut cukup generik untuk dapat diaplikasikan secara luas pada jenis manajer yang berbeda-beda termasuk di lingkungan pendidikan (sekolah, madrasah, pondok pesantren, dan perguruan tinggi), adapun keempat belas kategori perilaku kepemimpinan tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

Pertama, merencanakan dan mengorganisasikan (planning and organizing); kedua, pemecahan masalah (problem solving); ketiga, menjelaskan peran dan sasaran (clarifying roles and objectives); keempat, memberi informasi (informing); kelima, memantau (monitoring); keenam, memotivasi dan memberi inspirasi (motivation and inspiring); ketujuh, berkonsultasi (consuling); kedelapan, mendelegasikan (delegating); kesembilan, memberi dukungan (supporting); kesepuluh, menegmbangkan dan membimbing (developing and monitoring); kesebelas, mengelola konflik dan membangun tim (managing conflict and team building); kedua belas, membangun jaringan kerja (networking); ketiga belas, pengakuan (recognizing); keempat belas, memberi imbalan (rewarding).

Model kepemimpinan didasarkan pada pendekatan yang mengacu kepada hakikat kepemimpinan yang berlandaskan kepada perilaku dan keterampilan seseorang yang membaur kemudian membentuk gaya kepemimpinan yang berbeda. Beberapa model yang menganut pendekatan ini adalah:

a. Model Kepemimpinan kontinum (Otokratis-demokratis)

- b. Model Kepemimpinan Ohio
- c. Model Kepemimpinan Likert
- d. Model kepemimpinan Managerial Grid
- e. Model Kontingensi Fiedler
- f. Kepemimpinan Situasional (Baharudin dan Umiyarso, 1994)

Berdasarkan beberapa keterangan di atas dapatlah disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan hal penting dalam setiap organisasi, karena faktor pemimpin inilah yang menentukan kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (kelompok orang) menuju pencapaian kemajuan kelompok.

B. Team Building

Team Building atau perilaku kelompok adalah semua kegiatan yang dilakukan dua atau lebih individu yang berinteraksi dan saling mempengaruhi dan saling bergantung untuk menghasilkan prestasi yang positif baik untuk jangka panjang dan pertumbuhan diri. (Rivai, 2003)

a. Klasifikasi Kelompok

Suatu kelompok dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu kelompok formal dan kelompok informal.

1. Kelompok Formal, yaitu suatu kelompok yang didefinisikan oleh struktur organisasi. Contohnya adalah Presiden dengan staf mentrinya, ketua DPR dengan anggota komisi.
2. Kelompok Informal, yaitu kelompok yang terstruktur atau tidak terstruktur secara formal atau tidak ditetapkan secara organisasi,

muncul sebagai tanggapan terhadap kebutuhan akan kontak sosial. Contohnya adalah kelompok organisasi yang ada di dalam masyarakat: kelompok pengajian, kelompok arisan.

Subklasifikasi kelompok, yaitu antara lain:

1. Kelompok komando ditentukan oleh bagan organisasi. Contohnya adalah seorang manajer dengan bawahannya, dll.
 2. Kelompok tugas ditetapkan secara organisasional yang mewakili mereka yang bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Contohnya adalah ketua serikat buruh Indonesia, staf pembantu kepala madrasah.
 3. Kelompok kepentingan yaitu mereka yang bekerja bersamasama untuk mencapai suatu sasaran khusus yang menjadi kepedulian dari tiap-tiap orang ini. Contohnya adalah kelompok karyawan, kelompok mahasiswa
 4. Kelompok persahabatan, yaitu mereka yang digabungkan
 5. bersama-sama karena mereka berbagi satu karakteristik atas lebih. Contohnya adalah kelompok alumni.
- b. Dasar-dasar Perilaku Kelompok

Dasar-dasar perilaku kelompok terdiri dari: kondisi eksternal pada kelompok, sumber daya anggota, struktur kelompok, proses kelompok, tugas-tugas kelompok, kinerja dan kepuasan, teori psikologi (Rivai, 2003)

1. Kondisi eksternal pada kelompok
 - a) Strategi organisasi: meliputi tujuan-tujuan organisasi dan cara-cara untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan tersebut.

- b) Struktur otoritas: ketentuan mengenai otoritas yang dimiliki oleh setiap bagian/ setiap individu dalam suatu organisasi karena setiap individu atau kelompok memiliki otoritas yang berbeda-beda.
- c) Peraturan formal: ketentuan mengenai aturan, prosedur, kebijakan, dan ragam lain dari peraturan induk membakukan perilaku karyawan.
- d) Sumber daya organisasional: merupakan sumber daya uang, waktu, bahan mentah, peralatan yang dialokasikan oleh organisasi pada kelompok.
- e) Proses seleksi perilaku para personil: kriteria-kriteria tertentu yang digunakan dalam proses merekrut karyawan, proses seleksi tersebut akan menempatkan man in the right place.
- f) Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran: proses melakukan evaluasi terhadap hasil kerja anggota kelompok setelah dievaluasi, maka perlu diteruskan dengan sistem ganjaran akan hasil evaluasi tersebut.
- g) Budaya organisasi: merupakan standar untuk karyawan mengenai perilaku yang dapat diterima dengan baik dan yang tidak dapat diterima.

2. Sumber daya anggota

Adapun sumber daya yang berperan sangat penting pada anggota individu, yaitu kemampuan dan karakteristik kepribadian.

- a) Kemampuan. Ada hubungan antara kemampuan intelektual dengan relevansi tugas terhadap kinerja kelompok

- b) Karakteristik kepribadian. Ada hubungan antara karakteristik kepribadian yang positif dalam budaya terhadap produktifitas, semangat, dan kekohesifan kelompok.

3. Struktur kelompok

Kelompok kerja memiliki struktur yang dapat membentuk perilaku anggota kelompok tertentu. Ada beberapa variabel struktur kelompok yaitu: kepemimpinan formal, peran, norma, status kelompok, ukuran kelompok, dan komposisi kelompok.

- a) Kepemimpinan formal. Pemimpin formal hampir selalu ada dalam setiap kelompok kerja. Pemimpin ini mempunyai peran penting dalam keberhasilan kelompok
- b) Peran. Tiap-tiap anggota kelompok memainkan suatu peran. Hasilnya akan baik apabila peran dimainkan dengan konsisten. Tapi sering seseorang dituntut memainkan peran yang berbeda. Di dalam berperan juga seringkali terjadi konflik dan pengalaman selain tuntutan dari pemberi peran dalam organisasi.
- c) Norma. Adalah standar perilaku yang dapat diterima dengan baik dalam suatu kelompok dan digunakan oleh semua anggota dalam kelompok tersebut. Norma memberi tahu apa yang boleh dan tidak boleh dikerjakan untuk setiap anggota kelompok dalam keadaan-keadaan tertentu.
- d) Status. Status adalah posisi yang didefinisikan secara social yang diberikan kepada kelompok atau anggota oleh orang lain. Status mempengaruhi kekuatan norma dan tekanan dalam Kelompok

- e) Ukuran kelompok. Menunjuk pada besaran kelompok, ukuran kelompok dapat mempengaruhi perilaku kelompok. Kelompok kecil biasanya lebih cepat menyelesaikan tugas daripada kelompok besar namun juga terkadang kelompok besar lebih cepat menyelesaikan tugasnya daripada kelompok kecil.
- f) Komposisi. Untuk menyelesaikan suatu kegiatan, kelompok yang terdiri dari beranekaragam keterampilan dan pengetahuan akan lebih efektif dibanding kelompok yang anggotanya homogen.

4. Proses kelompok

Dalam tugas kelompok, sumbangan tiap individu tidak tampak dengan jelas karena ada individu yang mengurangi upayanya sehingga hasil yang diperoleh oleh kelompok tidak maksimal tetapi ada juga individu yang menciptakan keluaran (output) lebih besar dari pada masukan (input).

5. Tugas-tugas kelompok

- a) Tugas yang memiliki tingkat ketidakpastian tinggi menuntut lebih banyak pemrosesan informasi, tergantung pada:
Pengambilan keputusan kelompok. Keputusan yang diambil oleh dua orang atau lebih lebih baik daripada satu orang.
Kenyataannya pada saat ini banyak keputusan dalam organisasi yang diambil oleh kelompok, tim, komite. Ada beberapa keuntungan dan kerugian dari pengambilan keputusan berdasarkan pada kelompok, yaitu:

- 1) Keuntungan kelompok: informasi dan pengetahuan lebih

lengkap, lebih banyak pendekatan dan alternatif dapat dikembangkan, meningkatkan dukungan dan keputusan terhadap keputusan yang dibuat dan dilaksanakan oleh kelompok, dan legitimasi meningkat.

2) Kerugian dari kelompok: menghabiskan waktu, tekanan untuk sesuai, dominasi oleh beberapa orang, tanggung jawab kembar,

b) Teknik pengambilan keputusan

Teknik pengambilan keputusan dalam kelompok yaitu: interaksi, dan sumbang saran.

6. Kinerja dan kepuasan

Ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja yaitu: persepsi peran, norma, status, ukuran kelompok, susunan demografis, tugas kelompok, dan kekohesifan. Keputusan anggota dipengaruhi oleh hubungan persepsi, peran kinerja antara atasan dan bawahan.

7. Teori psikologi

The collaborative Classroom. Kegiatan kerjasama adalah jika 2 orang atau lebih bekerja sama untuk tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Dengan demikian terdapat dua unsure yaitu kerjasama, saling ketergantungan yang positif. Kekompakan dalam kelompok akan terwujud bila setiap anggota mempunyai perasaan bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan perasaan tersebut harus berdasarkan pada kepercayaan.

C. PROFIL KARANG TARUNA

Karang Taruna Eka Sakti Kelurahan Johar Baru adalah organisasi sosial wadah pengembangan generasi muda Kelurahan Johar Baru yang mampu menampilkan karakternya melalui cipta, rasa, dan karya di bidang kesejahteraan sosial yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggungjawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat di wilayah Kelurahan Johar Baru. Karang Taruna Eka Sakti dibentuk pada tanggal 11 November 1988 berdasarkan hasil keputusan rapat seluruh elemen generasi muda Kelurahan Johar Baru pada saat itu. Adapun tujuan pembentukan Karang Taruna Eka Sakti Kelurahan Johar Baru adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya pertumbuhan dan perkembangan kesadaran tanggung jawab sosial setiap generasi muda warga Karang Taruna Eka Sakti Kelurahan Johar Baru dalam mencegah, menangkal, menanggulangi dan mengantisipasi berbagai masalah sosial.
2. Terbentuknya jiwa dan semangat kejuangan generasi muda warga Karang Taruna Eka Sakti yang trampil dan berkepribadian serta berpengetahuan.
3. Tumbuhnya potensi dan kemampuan generasi muda dalam rangka mengembangkan keberdayaan warga Karang Taruna Eka Sakti
4. Termotivasinya setiap generasi muda warga Karang Taruna Eka Sakti untuk mampu menjalin toleransi dan menjadi perekat persatuan dalam keberagaman kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
5. Terjalinnnya kerjasama antara generasi muda warga Karang Taruna Eka Sakti dalam rangka mewujudkan taraf kesejahteraan sosial bagi masyarakat.
6. Terwujudnya kesejahteraan sosial yang semakin meningkat bagi generasi muda di Kelurahan Johar Baru yang memungkinkan pelaksanaan fungsi sosialnya sebagai manusia pembangunan yang mampu mengatasi masalah kesejahteraan sosial di

lingkungannya.

7. Terwujudnya pembangunan kesejahteraan sosial generasi muda di Kelurahan Johar Baru yang dilaksanakan secara komprehensif, terpadu dan terarah serta berkesinambungan oleh Karang Taruna Eka Sakti bersama pemerintah dan komponen masyarakat lainnya.

Keanggotaan Karang Taruna Eka Sakti Kelurahan Johar Baru mengandung system stelsel pasif yaitu seluruh generasi muda Kelurahan Johar Baru yang berusia 11 sampai dengan 45 tahun yang selanjutnya disebut Warga Karang Taruna Eka Sakti (Eka Sakti Community). Keanggotaan Karang Taruna Eka Sakti terdiri atas:

1. Anggota Pasif adalah keanggotaan yang bersifat stelsel pasif (keanggotaan otomatis), yaitu seluruh remaja dan pemuda yang berusia 11 s/d 45 tahun.
2. Anggota Aktif adalah keanggotaan yang bersifat kader, berusia 11 s/d 45 tahun, selalu aktif mengikuti kegiatan Karang Taruna Eka sakti.
3. Anggota Kehormatan generasi muda dari kelurahan lain yang telah berjasa kepada Karang Taruna Eka Sakti.

Data keanggotaan Karang Taruna Eka Sakti sampai dengan tahun 2016 terdiri dari anggota Pasif sebanyak 105 orang, anggota aktif sebanyak 83 orang, dan anggota kehormatan sebanyak 5 orang. Kegiatan-kegiatan yang selama ini rutin dilakukan oleh Karang Taruna Eka Sakti diantaranya adalah sebagai berikut:

- Pengadaan Atribut Karang Taruna :
- Mengadakan Bakti Sosial
- Mengadakan kerja bakti setiap hari Jumat bersama masyarakat
- Mengadakan pelayanan sosial kepada masyarakat
- Membentuk Ambulance Karang Taruna masing-masing dusun untuk membantu

masyarakat dalam pengantaran ke puskesmas/rumah sakit yang stand by 24 jam

- Menjalankan usaha Rental Alat Band untuk latihan dan Rental komputer dan sablon
- Bekerjasama dengan Program Tata Kelola Lingkungan dan Penghidupan Berkelanjutan (PLTPB) mengadakan Pelatihan Tata Kelola Air Bersih
- Mengikut sertakan anggota Karang Taruna pada pelatihan-pelatihan pemberdayaan ekonomi (UKM)
- Menyelenggarakan Training Gender dan Inklusi Sosial bekerja sama dengan EGSLP
- Mengikuti perlombaan-perlombaan kesenian baik tingkat Kelurahan maupun tingkat Kecamatan dan Kota
- Pementasan Seni Budaya Pada event-event halal bi halal, Tahun Baru dll.
- Menyelenggarakan perlombaan kesenian setiap hari-hari besar nasional dan hari-hari besar keagamaan di tingkat kelurahan.
 - mengikuti pertandingan pertandingan olah raga baik tingkat Kelurahan maupun tingkat Kecamatan dan Kota bahkan tingkat Provinsi.
- Mempublikasikan setiap kegiatan KTES baik melalui papan informasi dan media massa
- Menjalin komunikasi dan kerjasama dengan lembaga-lembaga terkait dengan Karang Taruna
- Bekerjasama dengan pemerintah dan lembaga—lembaga keagamaan di kelurahan melaksanakan peringatan hari-hari besar keagamaan
- Membantu imam masjid menyelenggarakan pembelajaran baca tulis Al-Quran di Masjid Al Mubarak
- Aktif mengikuti acara-acara keagamaan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga keagamaan

- Aktif mengadakan pembersihan fasilitas-fasilitas keagamaan yang ada di Kelurahan Johar Baru
- Aktif membantu pemerintah dalam penjagaan keamanan dan ketertiban lingkungan.
- Aktif menyelenggarakan peringatan hari-hari besar nasional bekerjasama dengan pemerintah dan lembaga terkait

BAB III

TUJUAN, MANFAAT DAN KERANGKA PEMECAHAN MASALAH

A. TUJUAN PELATIHAN

1. Mengembangkan kemampuan pengurus dan anggota Karang Taruna Kecamatan Johar Baru untuk menumbuhkan pemahaman akan pentingnya team building dan leadership dalam sebuah organisasi.
2. Memberikan pelatihan mengenai kepemimpinan dan team building terkait permasalahan yang terjaring melalui hasil olah data kuisisioner
3. Memberikan gambaran penyelesaian permasalahan yang terjadi dalam karang taruna yaitu mengenai kepemimpinan dan kurang kompaknya karang taruna
4. Menawarkan gambaran solusi alternatif dalam sebuah pelatihan kepada para anggota karang taruna, dalam bentuk materi dan outbond.

B. MANFAAT PELATIHAN

1. Dapat mengasah kemampuan untuk membangun kerja sama di dalam tim dan menumbuhkan nilai – nilai kepemimpinan dalam diri setiap pengurus maupun anggota
2. Dapat menghargai potensi masing-masing anggota tim sehingga memberdayakannya untuk membentuk suatu tim yang efektif.

C. KERANGKA PEMECAHAN MASALAH

Alternatif pemecahan masalah dilakukan dengan mengadakan Pelatihan *Leadership* dan *Team Building* Bagi Karang Taruna

BAB IV

PELAKSANAAN KEGIATAN

A. REALISASI PEMECAHAN MASALAH

Persiapan Kegiatan Pengabdian pada Masyarakat.

Sebelum kegiatan dilaksanakan maka dilakukan persiapan-persiapan sebagai berikut :

1. Melakukan studi pustaka tentang *Leadership* dan *Team Building* Bagi
2. Melakukan persiapan alat dan bahan untuk *Leadership* dan *Team Building* Bagi
3. Menentukan waktu pelaksanaan dan lamanya kegiatan pengabdian bersama-sama tim pelaksana.

B. PELAKSANA DAN PESERTA KEGIATAN

a. Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksana kegiatan pelatihan ini adalah tim dosen program studi administrasi publik Institut STIAMI, dan peserta dari kegiatan pelatihan ini adalah anggota karang taruna Kecamatan Johar Baru. Pelatihan dilaksanakan pada tanggal 28 Mei 2016 pukul 08.00-16.00 WIB, bertempat di Kantor Kelurahan Johar Baru. Berikut adalah susunan acara kegiatan:

- | | |
|-------------------|--|
| 08.00 – 08.30 WIB | Persiapan Panitia |
| 08.30 – 09.00 WIB | Registrasi Peserta |
| 09.30-10.00 WIB | Pembukaan; Outbond Perkenalan & Jargon |
| 10.00-10.15 WIB | Penyampaian tujuan pelatihan |

10.15 – 10.45 WIB	Materi Leadership (Pemutaran Video)
10.45 – 10.55 WIB	Ice Breaking
10.55 – 11.40 WIB	Materi TimeWork (Pemutaran Video)
11.40 – 12.00 WIB	Pembagian Kelompok Outbond
12.00-13.00 WIB	Break
13.00-15.00 WIB	Pelaksanaan Outbond
15.00-15.45 WIB	Briefing Hasil Outbond dan Feedback
15.45-16.0 WIB	Penutupan

b. Materi Pelatihan

1. Introduction
 - Kunci sukses seorang leader
 - Apa leadership dan leader yang efektif
 - Gaya kepemimpinan yang ideal untuk sebuah tim yang ideal
 - Hubungan antara behaviors, competencies dan responsibilities bagi seorang leader yang sukses
2. Planning Your Transition to Successful Leadership
 - Membangun visi bagi tim yang high achiever
 - Matching leadership strategies dan tim
 - Setting performance milestones to evaluate your success
3. Challenging Leadership Myths
 - Mengelola tim yang berkomitmen 110%
 - Leadership conventions
 - Applying quiet leadership skills
4. Structuring Effective Work Design
 - Memahami dan membentuk element yang mempengaruhi efektifnya kerja sama tim
 - Mengoptimalkan struktur tim
 - Mendisain efektif work assignment
 - Membentuk “the winning team”
5. Team Building

- Peran individu dalam tim dan kerja sama
 - Perilaku individual, orientasi dan pengaruhnya terhadap tim
 - Membangun kepribadian dan karakter yang siap untuk melakukan kerja sama
 - Menjadi bagian dari sistem kerja sama yang solid
 - Membangun tim yang ideal
 - Keuntungan bekerja dalam tim
 - Menjaga disiplin untuk kemajuan tim dari waktu ke waktu
 - Peran setiap anggota tim dalam membangun tim yang unggul
 - Kombinasi dari peran yang dibutuhkan dalam sebuah tim yang ideal
 - Kepribadian yang ideal untuk kerja tim
6. Harnessing The Power of Motivation and Performance Measurement
- Building Team-Led Effectiveness
 - Mengatasi factor penghambat produktifitas kerja tim
 - Mengantisipasi factor eksternal yang menghambat kerja tim
7. Kecerdasan Emosional untuk Team Building
- Memahami hubungan emotional intelligence dengan teamwork
 - Bermental positif dalam menghadapi tantangan dan risiko
 - Memahami bahaya emosi marah dalam kerja sama tim
 - Mengatasi takut karena konflik, kehilangan identitas, kurangnya keamanan
 - Memanfaatkan emosi empati untuk memahami orang lain
 - Memahami penalaran dan sinyal emosional dalam kerja sama
 - Mempermudah kerjasama dengan komunikasi verbal dan non verbal
 - Berkomunikasi secara persuasi dengan mengikuti aturan dan etika
 - Bahasa tubuh, sentuhan, parabahasa, penampilan fisik, warna, simbol, wawasan dalam memperkuat teamwork
8. Building An Environment for Productive Communication
- Memahami dan membangun komunikasi yang efektif dalam tim
 - Memahami factor penghambat komunikasi dalam tim
 - Mengelola konflik dalam tim
 - Mengembangkan Komunikasi dan Koordinasi menuju High Performing

Team

c. Proses Pelatihan

Respon yang diberikan peserta selama pelatihan cukup baik . Di awal peserta masih canggung dalam menyimak materi. Hal ini dikarenakan materi pelatihan yang disampaikan relatif asing bagi para peserta. Peserta perempuan cenderung pendiam dan masih malu-malu untuk mengungkapkan gagasannya sedangkan peserta laki-laki heboh dan seringkali membuat gaduh pelaksanaan pelatihan. Tapi saat sesi pemutaran video, peserta sangat antusias. Saat Outbond dan pembagian kelompok, cukup menguras energi peserta. Sehingga diakhir acara outbond peserta benar – benar kelelahan.

Sebelum dilaksanakannya games, para peserta dibagi menjadi empat kelompok. Setiap kelompok terdiri dari ±10 orang. Setelah itu, dilaksanakan games besar dengan tujuan mempererat komunikasi semua peserta yang datang. game yang dilakukan adalah war game. Peserta berbaris berbanjar dan menentukan nama negara di tiap kelompok, mereka harus mengalahkan negara lawan dengan instruksi yang sudah diberikan fasilitator. Peserta tampak antusias dan mampu melepaskan ketegangan yang ada serta hanyut dalam permainan.

Setelah itu empat kelompok tersebut dibagi menjadi dua bagian, bagian 1 terdiri dari kelompok 1 dan 3 yang diinstruksikan untuk bermain di pos A, serta bagian 2 terdiri dari kelompok 2 dan 4 diinstruksikan untuk bermain di pos B. Kemudian setelah tiap pos selesai dengan permainannya, berganti dengan pos yang lainnya. Dengan rincian permainan tiap pos sebagai berikut:

a) Pos A

- 1) **Komunikata.** Permainan ini bertujuan menginformasikan bahwa komunikasi dalam sebuah tim itu penting. Tata cara permainan, salah satu anggota tiap tim menjadi sumber informasi yang akan menyalurkan informasi dalam bentuk gerak tubuh. Peserta terakhir yang berada di ujung harus menebak maksud informasi yang disampaikan melalui gerak tubuh. Pada gelombang pertama yaitu kelompok 2 dan 4 tampak kurang kooperatif dalam menjalankan permainan, misalnya melakukan kecurangan dalam permainan, sehingga dalam debriefing disampaikan semua kelompok didiskualifikasi. Pada gelombang kedua, peserta relatif lebih kooperatif dengan melakukan games sungguh-sungguh dan apabila ada beberapa anggota yang mencoba untuk curang dapat teratasi.
 - 2) **Stepping stone.** Dalam permainan ini, ingin disampaikan bahwa kerja sama dan sinergi antar anggota tim adalah penting. Permainan dilakukan dengan menggunakan kotak-kotak kardus sebagai tumpuan untuk menuju tempat yang ingin dicapai secara tim di mana satu kotak harus dan hanya sepasang kaki dua orang yang berbeda yang berpijak. Pada gelombang pertama tampak strategi kurang sesuai, sehingga peserta kesulitan menyelesaikan tantangan. Pada gelombang kedua, kedua kelompok sangat kompetitif dan memilih strategi yang sesuai untuk menuju tujuan yang ingin dicapai.
- b) **Pos B**
- 1) **Karpet ajaib.** Dalam permainan ini ingin ditekankan kerja sama dan kekompakan antar anggota tim yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan sebuah tugas dan tantangan tim. Instruksi permainan mengharuskan peserta membalik karpet ajaib secara bersama-sama di atas karpet dengan tanpa menginjak tanah. Kedua gelombang kelompok yang melakukan permainan tampak antusias dengan permainan ini dengan melaksanakan permainan

sambil teriak-teriak.

- 2) Water bomb. Water bomb di sini diibaratkan masalah dalam sebuah organisasi. Untuk menghilangkan dan menyelesaikan masalah itu, maka dibutuhkan kerjasama antar anggotanya. Tidak bisa seseorang bergerak sendiri untuk mengatasi masalah tersebut. Instruksi yang diberikan adalah setiap anggota dalam kelompok harus mampu memindahkan sebotol besar yang berisi air dengan satu jari tiap orangnya dan hanya bagian bawah yang boleh disentuh sampai pada garis finish.

Pada gelombang pertama, peserta cukup antusias dan menjalankan permainan sampai benar-benar berhasil. Pada gelombang kedua, garis finish harus didekatkan karena tampak peserta yang sudah kelelahan dan gagal berkali-kali.

Sesi terakhir dari pelatihan outdoor ini yaitu kristalisasi yang tidak sesuai dengan perencanaan dan rundown awal, dikarenakan kondisi peserta yang tidak memungkinkan. Pada awalnya akan dilakukan kristalisasi dengan permainan. Namun, karena peserta yang tampak sudah kelelahan dan cuaca siang hari yang cukup panas. Maka, kristalisasi hanya dilakukan dengan closing statement bahwa pelatihan ini tidak akan berpengaruh apapun meskipun fasilitator sudah menyampaikan banyak hal apabila peserta sendiri tidak ingin mengubah apa yang ingin diubah dan memperbaiki apa yang harus diperbaiki.

C. KHALAYAK SASARAN

Peserta terdiri dari Anggota Karang Taruna yaitu sebanyak Kurang Lebih 60 Anggota. Peserta terlihat antusias dan memperhatikan dengan baik seluruh materi yang diberikan.

D. RELEVANSI BAGI ANGGOTA KARANG TARUNA

Kegiatan pengabdian ini memiliki relevansi dengan kondisi anggota karang taruna yang memang membutuhkan Pelatihan *Leadership* dan *Team Building* karena selama ini para anggota karang taruna masih belum menguasai *Leadership* dan *Team Building*

E. Hasil Pelaksanaan Kegiatan

1. Respon Peserta Pelatihan

Pelatihan leadership dan team building ini berlangsung selama satu hari dan dilaksanakan di Kelurahan Johar Baru. Tempat yang digunakan cukup luas dan sangat nyaman. Suasana yang dipilih untuk pelaksanaan pelatihan ini cenderung santai dengan posisi semua peserta dan pelatih duduk di kursi dengan dilengkapi LCD, microphone dan speaker penguat suara. Pihak pengurus Karang Taruna Putra Imasaka sangat membantu tersedianya perlengkapan pelatihan.

Tempat yang digunakan cukup familier sehingga tidak ada kendala dalam hal tempat. Selain itu, tempat yang digunakan juga cukup luas sehingga dapat digunakan untuk pelaksanaan games dan simulasi materi. Peserta yang mengikuti pelatihan terlihat cukup antusias terutama saat game dan pemutaran video meskipun pada saat tertentu beberapa peserta ditanya mengenai materi, peserta perempuan agak enggan dan malu-malu, sedangkan peserta laki-laki cenderung ramai sendiri.

Peserta yang datang berjumlah 60 orang dengan nama-nama yang terlampir pada daftar hadir pelatihan. Pada saat sesi games peserta terlihat antusias dan ikut aktif menyukseskan pelaksanaan games tersebut. Meskipun pada salah satu kloter tampak kurang kooperatif dalam melaksanakan games. Saat sesi simpulan, peserta memperhatikan apa yang menjadi inti dari permainan yang disajikan oleh fasilitator.

2. Feedback Peserta

Setelah pelatihan dilaksanakan, tim fasilitator meminta feedback dari para peserta pelatihan. Sesi feedback merupakan bagian pelatihan yang bertujuan untuk mengetahui penilaian dan respons peserta tentang pelatihan yang telah dijalani. Feedback dari peserta pelatihan juga berguna untuk evaluasi fasilitator dalam mengetahui efektivitas pelatihan yang sudah dilaksanakan.

Peserta pelatihan diminta menuliskan kesan dan pesan, serta kritik dan saran pelatihan pada selembar kertas. Peserta pelatihan yang mengisi lembar feedback berjumlah 24. Sebagian besar peserta memberikan respon yang positif, peserta berpendapat wawasan yang diberikan sangat bermanfaat, peserta

merasa terhibur dan dapat mempererat kerja sama antar anggota. Meskipun beberapa memang mengeluhkan karena cuaca yang panas dan pelaksanaannya yang agak siang. Secara umum dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan merespons secara positif pelatihan ini meskipun ada kendala cuaca dan waktu pelaksanaannya.

Berikut ini merupakan kalimat-kalimat sebagai bentuk feedback pelatihan yang dituliskan peserta pelatihan:

- a. Kelebihan: melatih kerjasama antar sesama, dapat saling percaya antar anggota, happy; Kekurangan: cuaca yang panas agak letih, mengantuk
- b. Cukup menyenangkan atas terselenggaranya acara ini. Mungkin ada acara yang kedua kami siap mengikutinya.
- c. Bisa menambah wawasan. Keekerabatan antar pemuda/i menjadi akrab/rukun. Bisa bekerja sama antar teman. Bisa bercanda bersama.
- d. Luar biasa. Sebuah kehormatan bagi kami bisa dikunjungi dan menjadi bahan penelitian. Semoga apa yang diberikan tadi bisa menjadi dan menambah wawasan pada kami dalam berorganisasi. Semoga lain kali bisa diadakan lagi secara seperti ini, namun lebih dibungkus yang bagus dan lebih banyak lagi muatannya.
- e. Kegiatan menarik, seru dan bisa menambah wawasan dalam berorganisasi.
- f. Acara yang sangat memotivasi diri. Bahwa kita pasti bisa menjadi pemimpin. Semua yang kita lakukan tidak akan ada hasilnya tanpa kekompakan dan strategi. Semoga sukses :)
- g. Kesannya bagus. Permainannya menarik dan menantang. Materi juga bagus. Keep spirit!! :)
- h. Acara ini sudah berlangsung dengan baik dan banyak hikmah yang dapat saya ambil. Semoga acara selanjutnya dapat lebih baik dari acara kali ini.
- i. Setelah mengikuti kegiatan ini saya merasa senang, dan semoga setelah ini Karang Taruna Kelurahan Johar Baru bisa bertambah lebih baik lagi!!
- j. Kesannya bagus sih acaranya, Karang Taruna memang sekali waktu perlu diadakan sosialisasi seperti ini, mengingat kemampuan SDM kami yang belum baik. Semoga acara ini bisa memberi education buat kami sebagai anggota Karang Taruna supaya lebih baik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan dan Saran

Secara keseluruhan pelaksanaan pelatihan leadership dan team building ini telah terlaksana cukup baik, meskipun tak dapat dipungkiri masih banyak kekurangan dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat dilihat dari respon dan feedback yang positif dari peserta serta persiapan pelatihan ini.

1. Kelebihan:

- Dukungan positif dari pengurus Karang Taruna Putra Imasaka dalam mensosialisasikan dan dalam mengurus administrasi perizinan.
- Tempat yang digunakan sudah disediakan dari pihak karang taruna, yaitu di Balai Kelurahan Johar Baru yang cukup luas, sangat mendukung dalam kegiatan indoor maupun outdoor.
- Peserta pelatihan relatif kooperatif pada saat pelaksanaan pelatihan indoor dan outdoor.
- Fokus peserta dapat kembali diraih oleh fasilitator dengan adanya pemutaran video

2. Kekurangan:

- Karena jumlah fasilitator yang terbatas, maka dibutuhkan tenaga bantuan yang lain yaitu anggota tim fasilitator yang lain yaitu Marashadi Nur H. dan Rizki Annistia Nazri
- Persiapan perlengkapan kurang terkondisi dengan baik terutama sound system karena kurang koordinasi dengan pengurus karang taruna, sehingga sound system tidak berfungsi dengan baik karena tidak terhubungnya laptop untuk presentasi dengan sound system.
- Pelaksanaan pelatihan yang seharusnya dilaksanakan jam 09.00 harus mundur menjadi jam 10.20 karena persiapan yang cukup lama, dan peserta mulai berdatangan pada pukul sepuluh lebih, sehingga cuaca cukup panas dan cepat membuat lelah peserta.
- Kristalisasi tidak dilaksanakan dengan maksimal, hanya dengan menggunakan statement penutup.

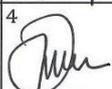
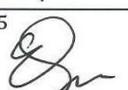
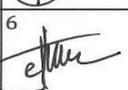
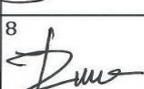
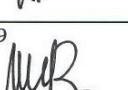
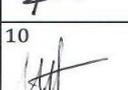
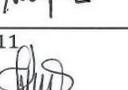
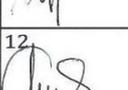
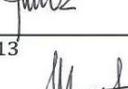
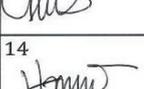
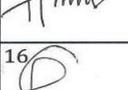
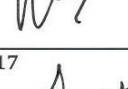
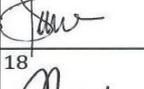
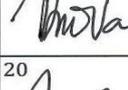
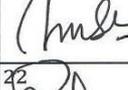
DAFTAR PUSTAKA

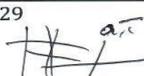
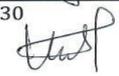
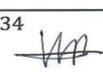
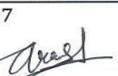
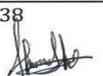
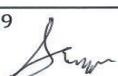
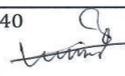
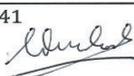
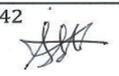
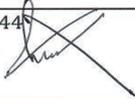
Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 2-3

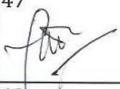
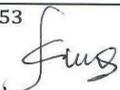
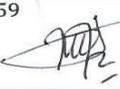
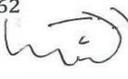
Wahjosumijo. (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan) *Kepemimpinan Kepala sekolah*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada 1999), hlm. 41

LAMPIRAN -LAMPIRAN

**DAFTAR HADIR KEGIATAN KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
PELATIHAN LEADERSHIP DAN TEAM BUILDING DALAM MEWUJUDKAN IKLIM
ORGANSIASI YANG PRODUKTIF UNTUK REMAJA KARANG TARUNA**

NO	NAMA	PARAF	
1	Muhammad Ramadhan	1	2
2	Nining Swastikawati		
3	Ayu Khairunnisa	3	4
4	Dian Lestari		
5	Estu Ramadhan	5	6
6	Eti Kurniawati		
7	Hardi Susanto	7	8
8	Zaenuri		
9	Mega Rahayu	9	10
10	Muhammad Iqbal		
11	Muhammad Ilham	11	12
12	Arif Suprayitno		
13	Muslimin	13	14
14	Nina Heriati		
15	Wirawan	15	16
16	Nirwan Susanto		
17	Nova Hariani	17	18
18	Noval Heriyanto		
19	Novitasari	19	20
20	Nur Rakhma		
21	Nurhayati	21	22
22	Resti Ayu Lestari		

23	Pradita Pratama	23		24	
24	Siti Wulansari				
25	Teni Kurniati	25		26	
26	Ramdan Aji				
27	Ratih Oktaviani	27		28	
28	Patricia Sihombing				
29	Rian Oktaviano	29		30	
30	Risna Lestari				
31	Risnawati	31		32	
32	Riswanto				
33	Rizky Ramadhan	33		34	
34	Putri Septiana				
35	Slamet Nugroho	35		36	
36	Sri Muryani				
37	Subekti	37		38	
38	Sukendi				
39	Sumarno	39		40	
40	Surya Saputra				
41	Tatang Mardiansyah	41		42	
42	Teguh Susanto				
43	Rahadi Priyanto	43		44	
44	Tika Susanti				
45	Tresnawati	45		46	

46	Triana Rahayu		
47	Tuti Sugiarti	47	48
48	Ulfi Sefiya		
49	Umar Sahit	49	50
50	Umi Fathonah		
51	Wantiningsih	51	52
52	Wantiningsih		
53	Fauzi Nur Hakim	53	54
54	Wibowo Eko Saputro		
55	Windi Susanti	55	56
56	Karina		
57	Ayu Febriana	57	58
58	Mayda Puryanti		
59	Yayan Rahmawati	59	60
60	Yayat Suyatman		
61	Yuliana	61	62
62	Yulianti		
63	Yuni Kartika	63	64
64	Lintang Cahyo		

**LAPORAN KEUANGAN KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 PELATIHAN LEADERSHIP DAN TEAM BUILDING DALAM MEWUJUDKAN IKLIM
 ORGANSIASI YANG PRODUKTIF UNTUK REMAJA KARANG TARUNA**

NO	URAIAN	JUMLAH	HARGA SATUAN	BIAYA
1	Honorium	2 Orang	Rp.1000.000,-	Rp.2.000.000,-
2	Sewa Peralatan	1 Hari	Rp.500.000,-	Rp.500.000,-
3	Perlengkapan Outbond	60 Peserta	Rp.20.000,-	Rp.1.200.000,-
4	Penggandaan Proposal	10 Proposal	Rp. 20.000,-	Rp.200.000,-
5	Konsumsi	70 Peserta	Rp.30.000,-	Rp.2.100.000,-
6	Transport	2 Orang	Rp. 250.000,-	Rp.500.000,-
7	Penggandaan Laporan	10 Proposal	Rp.30.000,-	Rp.300.000,-
8	Biaya Lain-lain	1 Hari	Rp.200.000,-	Rp.200.000,-
JUMLAH				Rp.7.000.000,-

**DOKUMENTASI KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
PELATIHAN LEADERSHIP DAN TEAM BUILDING DALAM MEWUJUDKAN IKLIM
ORGANSIASI YANG PRODUKTIF UNTUK REMAJA KARANG TARUNA**



