

Pelatihan Leadership Dasar sebagai Upaya Meningkatkan Kapasitas Kader IPNU–IPPNU Ranting Desa Joho Kecamatan Semen Kabupaten Kediri

Yusnan Setiawan¹, Iqbal Abdullah Mahbub², M. Nur Zaini², Adi Pria Irawan²

¹Hukum Keluarga Islam

²Manajemen Pendidikan Islam

*Email: yusnan.setiawan@staihitkediri.ac.id

Abstract

Kepemimpinan dalam organisasi kepemudaan memegang posisi penting dalam proses pembentukan kapasitas generasi muda, khususnya pada struktur paling dasar seperti tingkat ranting desa. Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) sebagai badan kaderisasi pelajar di bawah naungan Nahdlatul Ulama diharapkan mampu mencetak kader yang memiliki kompetensi kepemimpinan, komunikasi, serta kemampuan manajerial yang memadai. Akan tetapi, kondisi empiris di tingkat ranting menunjukkan bahwa pemahaman mengenai kepemimpinan, rasa percaya diri, dan kecakapan dalam mengelola organisasi masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi awal kapasitas kader, mengkaji proses implementasi pelatihan leadership dasar, serta menelaah peningkatan kapasitas kader IPNU–IPPNU Ranting Desa Joho Kecamatan Semen Kabupaten Kediri setelah pelaksanaan pelatihan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain action research. Partisipan penelitian berjumlah 45 kader yang mengikuti kegiatan pelatihan leadership dasar. Data diperoleh melalui observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, disertai triangulasi sumber guna memastikan keabsahan temuan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebelum pelatihan dilaksanakan, kapasitas kader berada pada tingkat rendah hingga menengah dalam aspek pemahaman kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan manajemen organisasi. Setelah mengikuti pelatihan yang memuat materi self-leadership, komunikasi efektif, manajemen organisasi, dan pemecahan masalah melalui metode ceramah interaktif, diskusi, simulasi, serta role play, terjadi peningkatan yang signifikan pada ranah pengetahuan, sikap, dan keterampilan kader. Indikator peningkatan tersebut tercermin dari bertambahnya partisipasi aktif dalam forum organisasi, kemampuan menyusun program kerja secara lebih terstruktur, serta berkembangnya tanggung jawab dan semangat kolaboratif antaranggota.

Dengan demikian, pelatihan leadership dasar terbukti efektif sebagai strategi intervensi dalam meningkatkan kapasitas kader di tingkat ranting dan memberikan kontribusi terhadap penguatan dinamika organisasi kepemudaan berbasis komunitas. Penelitian ini merekomendasikan penyelenggaraan pelatihan secara berkelanjutan disertai evaluasi jangka panjang guna menjaga konsistensi dampak, serta membuka ruang bagi penelitian lanjutan dengan pendekatan longitudinal dan cakupan wilayah yang lebih luas.

Kata Kunci: kepemimpinan, pelatihan leadership, capacity building, kaderisasi

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam menentukan keberlangsungan dan efektivitas suatu organisasi, termasuk organisasi kepemudaan. Dalam perspektif pembangunan sumber daya manusia, kepemimpinan tidak sekadar dimaknai sebagai kemampuan memengaruhi orang lain, melainkan sebagai proses membangun visi bersama, membentuk budaya organisasi, serta mengembangkan kapasitas kolektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perubahan sosial yang berlangsung cepat akibat kemajuan teknologi, arus globalisasi, dan dinamika masyarakat menuntut hadirnya generasi pemimpin muda yang adaptif, kolaboratif, berintegritas, serta memiliki kompetensi manajerial yang memadai. Dalam konteks

tersebut, organisasi kepemudaan berperan strategis sebagai ruang pembelajaran kepemimpinan yang terstruktur dan berkelanjutan.¹

Secara teoretis, kepemimpinan memiliki keterkaitan erat dengan budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi fondasi nilai, norma, dan pola perilaku yang memengaruhi efektivitas kinerja anggota. Kepemimpinan yang efektif mampu menanamkan nilai kolektif, memperkuat komitmen, serta menciptakan iklim organisasi yang mendukung pengembangan potensi anggota. Sebaliknya, keterbatasan kapasitas kepemimpinan dapat menimbulkan stagnasi organisasi, konflik internal, serta rendahnya tingkat partisipasi anggota. Oleh sebab itu, penguatan kepemimpinan menjadi kebutuhan fundamental dalam organisasi kaderisasi seperti IPNU dan IPPNU.²

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) adalah badan otonom Nahdlatul Ulama yang berperan sebagai organisasi kaderisasi pelajar. Berbasis pada nilai Ahlussunnah wal Jama'ah, IPNU–IPPNU mengemban tanggung jawab strategis dalam pembentukan karakter, kepemimpinan, serta kapasitas intelektual generasi muda. Pada tingkat ranting desa, organisasi ini menjadi ujung tombak pembinaan kader yang dilakukan secara langsung dan kontekstual sesuai kebutuhan masyarakat setempat.³

Dalam praktiknya, kader di tingkat ranting kerap menghadapi berbagai kendala internal. Permasalahan yang sering muncul antara lain kurangnya kepercayaan diri dalam memimpin kegiatan, keterbatasan kemampuan manajerial, lemahnya komunikasi interpersonal, serta minimnya keterampilan pemecahan masalah. Kompleksitas tantangan tersebut semakin meningkat ketika kader dihadapkan pada perubahan sosial masyarakat desa yang dinamis. Situasi ini menunjukkan perlunya intervensi terstruktur melalui pelatihan kepemimpinan dasar.⁴

Kebutuhan terhadap pelatihan kepemimpinan menjadi semakin relevan apabila dikaitkan dengan konsep self-leadership. Self-leadership dimaknai sebagai kemampuan individu dalam mengelola dan mengarahkan diri serta memotivasi diri untuk mencapai tujuan. Individu yang memiliki self-leadership yang baik cenderung menunjukkan sikap adaptif, percaya diri, serta mampu mengambil inisiatif dalam organisasi. Dengan demikian, penguatan kepemimpinan kader tidak hanya berorientasi pada kemampuan memimpin orang lain, tetapi juga pada pembentukan karakter dan pengendalian diri.⁵

Selain itu, konsep organisasi belajar (*learning organization*) menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan sebagai strategi peningkatan kapasitas anggota. Organisasi yang membangun budaya belajar akan lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan. Dalam konteks IPNU–IPPNU, pelatihan leadership dasar dapat menjadi wahana pembelajaran kolektif yang mempererat solidaritas, meningkatkan kompetensi, serta memperkuat kesadaran kader terhadap peran strategisnya di organisasi dan masyarakat.⁶

Secara empiris, kondisi kader IPNU–IPPNU Ranting Desa Joho Kecamatan Semen Kabupaten Kediri memperlihatkan adanya kesenjangan antara ekspektasi organisasi dan kapasitas aktual kader. Indikator yang terlihat antara lain belum optimalnya perencanaan program kerja, rendahnya partisipasi dalam musyawarah, serta keterbatasan kemampuan dalam mengorganisasi kegiatan secara mandiri. Kondisi tersebut berdampak pada kurang maksimalnya kontribusi organisasi terhadap kehidupan sosial keagamaan masyarakat desa.

Kesenjangan tersebut menunjukkan bahwa proses kaderisasi di tingkat ranting memerlukan penguatan pada aspek kepemimpinan dasar. Tanpa intervensi yang terencana,

¹ Lihat - Syafrida Hafni Sahir, Unang Toto Handiman, et al. (2021). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. (Medan: Yayasan Kita Menulis), hlm. 1–5.

² Lihat - Acai Sudirman, (Ed.). (2020). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Bandung: Media Sains Indonesia), hlm. 12–18.

³ Ibid, hlm. 25–27.

⁴ Lihat - Syafrida Hafni Sahir, Unang Toto Handiman, et al. (2021). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, hlm. 45–52.

⁵ Lihat - Dr. Abdul Haris Achadi, S.H., DESS. dan Adi Abdillah, M.Pd. (2022). *Self-Leadership: Fondasi Kepemimpinan Efektif dalam Organisasi*. (Yogyakarta: Deepublish), hlm. 10–18.

⁶ Lihat - Prof. Dr. Muhammad Japar, M.Si, et al. (2021). *Kepemimpinan dalam Organisasi Belajar*. (Jakarta: Rajawali Pers), hlm. 30–38.

potensi kader tidak berkembang secara optimal dan organisasi berisiko mengalami stagnasi. Padahal, keberlanjutan organisasi kader sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan generasi mudanya. Oleh karena itu, pelatihan leadership dasar menjadi strategi penting untuk menjembatani kebutuhan organisasi dengan kompetensi kader.

Pelatihan leadership dasar dirancang sebagai proses pembelajaran partisipatif yang menitikberatkan pada penguatan karakter, komunikasi efektif, manajemen organisasi, kerja sama tim, serta keterampilan pemecahan masalah. Melalui pendekatan tersebut, kader diharapkan mampu memahami peran dan tanggung jawabnya secara lebih menyeluruh. Selain itu, pelatihan ini berfungsi sebagai media internalisasi nilai organisasi sekaligus ruang refleksi untuk mengembangkan potensi diri.

Permasalahan utama yang mendasari penelitian ini adalah belum adanya pengukuran yang sistematis terhadap kondisi kapasitas kader sebelum dan sesudah pelatihan leadership dasar. Pelaksanaan pelatihan selama ini cenderung belum disertai evaluasi komprehensif mengenai dampaknya terhadap peningkatan kapasitas kader. Akibatnya, efektivitas program sulit diidentifikasi secara objektif. Hal inilah yang mendorong dilakukannya penelitian untuk mendeskripsikan kondisi awal, proses pelaksanaan, serta perubahan kapasitas kader setelah pelatihan.

Penelitian ini memiliki relevansi dalam pengembangan kajian kepemimpinan pemuda dan pendidikan kader, khususnya pada organisasi berbasis nilai keagamaan. Dengan mengkaji implementasi pelatihan leadership dasar di tingkat ranting desa, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris mengenai penerapan teori kepemimpinan dan self-leadership dalam praktik kaderisasi.

Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi awal kapasitas kader IPNU–IPPNU Ranting Desa Joho, menganalisis pelaksanaan pelatihan leadership dasar, serta mengukur peningkatan kapasitas kader pasca pelatihan. Melalui pendekatan tersebut, diharapkan diperoleh gambaran komprehensif mengenai efektivitas pelatihan sebagai strategi penguatan organisasi. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur mengenai kepemimpinan pemuda, budaya organisasi, dan organisasi belajar dalam konteks kaderisasi. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi acuan bagi IPNU–IPPNU dalam merancang program pelatihan yang lebih sistematis dan berbasis kebutuhan, memberikan kontribusi bagi masyarakat Desa Joho melalui peningkatan kualitas kepemimpinan pemuda, serta menjadi referensi bagi institusi pendidikan dalam pengembangan model pelatihan kepemimpinan berbasis nilai dan komunitas.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Fokus utamanya adalah menggali secara mendalam fenomena peningkatan kapasitas kader melalui pelatihan leadership dasar. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memahami proses, makna, dan dinamika sosial yang muncul selama pelaksanaan pelatihan. Di samping itu, penelitian ini menerapkan model penelitian tindakan (*action research*), sebab terdapat intervensi berupa program pelatihan yang dirancang untuk memperbaiki kondisi organisasi secara langsung dan reflektif. Model ini memberi ruang bagi proses perencanaan, pelaksanaan tindakan, observasi, dan refleksi yang berlangsung secara berulang sehingga perubahan kapasitas kader dapat diamati secara kontekstual dan partisipatif.⁷

Penelitian dilaksanakan di IPNU–IPPNU Ranting Desa Joho, Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri. Subjek penelitian adalah 25 kader yang mengikuti pelatihan leadership dasar. Pemilihan informan menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni penentuan subjek berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, seperti status sebagai kader aktif, keterlibatan dalam kepengurusan atau kegiatan organisasi, serta komitmen mengikuti seluruh rangkaian pelatihan. Kriteria ini dimaksudkan agar data yang diperoleh

⁷ Lihat - Dr. Saputra Adiwijaya, dkk, (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. (PT. Sonpedia Publishing Indonesia), hlm. 15–22.

benar-benar mencerminkan kondisi kapasitas kader sebelum dan sesudah pelatihan berlangsung.⁸

Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari peserta melalui observasi dan wawancara mendalam, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen organisasi, seperti struktur kepengurusan, program kerja, notulen rapat, serta dokumentasi kegiatan pelatihan. Penggunaan kedua jenis data ini bertujuan memperkuat validitas temuan melalui triangulasi sumber sehingga perubahan kapasitas kader dapat dianalisis secara lebih utuh dan sistematis.⁹

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara partisipatif selama kegiatan pelatihan untuk mengamati interaksi, tingkat partisipasi, kepercayaan diri, serta dinamika kelompok. Wawancara semi-terstruktur dilaksanakan kepada beberapa kader dan pengurus guna menggali persepsi mengenai kondisi awal kapasitas, pengalaman mengikuti pelatihan, serta perubahan yang dirasakan setelah kegiatan. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk menelusuri perkembangan program kerja, daftar kehadiran, serta bukti aktivitas organisasi sebelum dan sesudah pelatihan.¹⁰

Tahapan penelitian tindakan dalam studi ini mencakup empat langkah utama, yaitu: (1) perencanaan, berupa identifikasi permasalahan kapasitas kader dan perancangan pelatihan leadership dasar; (2) pelaksanaan tindakan, melalui penyampaian materi kepemimpinan diri, komunikasi, manajemen organisasi, dan pemecahan masalah; (3) observasi, yaitu pengumpulan data selama proses pelatihan; dan (4) refleksi, berupa evaluasi hasil pelatihan dan identifikasi perubahan kapasitas kader. Keempat tahapan ini dijalankan secara sistematis agar intervensi yang dilakukan memberikan dampak nyata terhadap perbaikan organisasi.¹¹

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, data diseleksi dan difokuskan pada informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, terutama terkait kondisi awal dan perubahan kapasitas kader. Data kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan matriks tematik untuk mempermudah interpretasi. Selanjutnya, kesimpulan ditarik secara bertahap dan terus diverifikasi sepanjang proses penelitian guna menjaga konsistensi serta keabsahan temuan.¹²

Untuk memastikan kredibilitas data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dan metode, serta melakukan *member check* kepada sejumlah informan guna mengonfirmasi kesesuaian interpretasi peneliti dengan pengalaman mereka. Dengan rancangan metodologis tersebut, penelitian diharapkan menghasilkan temuan yang valid, dapat dipertanggungjawabkan secara akademik, serta relevan dengan tujuan artikel, yaitu mendeskripsikan kondisi awal kapasitas kader, menganalisis proses pelatihan leadership dasar, dan mengidentifikasi peningkatan kapasitas kader IPNU–IPPNU Ranting Desa Joho setelah pelatihan dilaksanakan.¹³

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya dimaknai sebagai kemampuan individu dalam memengaruhi, membimbing, serta menggerakkan orang lain untuk mewujudkan tujuan bersama. Dalam kehidupan organisasi, kepemimpinan tidak semata-mata berkaitan dengan posisi struktural, tetapi lebih sebagai proses sosial yang mencakup visi, komunikasi yang efektif, dan keteladanan. Selain itu, kepemimpinan berkontribusi besar dalam pembentukan budaya

⁸ Lihat - Dr. Agus Subagyo & Dr. Indra Kristian, (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. (Penerbit Aksara Global Akademia), hlm. 64–70

⁹ Lihat - Dr. Saputra Adiwijaya, dkk, (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 45–52.

¹⁰ Dr. Agus Subagyo & Dr. Indra Kristian, (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 88–97.

¹¹ Dr. Saputra Adiwijaya, dkk, (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 120–128.

¹² Dr. Agus Subagyo & Dr. Indra Kristian, (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 135–142.

¹³ Dr. Saputra Adiwijaya, dkk, (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*, (2024), hlm. 150–158.

organisasi karena pemimpin berperan dalam menanamkan nilai, norma, serta etos kerja yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota.¹⁴

Sejumlah teori kepemimpinan hadir untuk menjelaskan faktor-faktor yang menentukan efektivitas kepemimpinan. *Trait theory* berpandangan bahwa keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh sifat atau karakter bawaan individu, seperti integritas, kecerdasan, dan rasa percaya diri. Di sisi lain, *behavioral theory* menitikberatkan pada perilaku pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota, baik yang berorientasi pada tugas maupun hubungan interpersonal. Adapun teori *transformational leadership* menegaskan pentingnya kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, memotivasi, serta mentransformasikan nilai dan komitmen anggota demi mencapai kinerja yang lebih optimal. Ketiga teori tersebut menjadi dasar konseptual untuk memahami bagaimana pelatihan leadership dasar dapat membentuk karakter dan pola perilaku kepemimpinan kader.¹⁵

Dalam konteks organisasi kepemudaan, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target program, tetapi juga menyangkut proses pendidikan dan pembentukan karakter anggota. Organisasi seperti IPNU–IPPNU menempatkan kaderisasi sebagai inti gerakan, sehingga kepemimpinan harus mampu menghadirkan ruang pembelajaran, memperkuat kolaborasi, dan mendorong partisipasi aktif anggota. Konsep organisasi belajar menekankan bahwa pemimpin berfungsi sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran kolektif yang berlangsung secara berkesinambungan.¹⁶

Selain memimpin orang lain, kemampuan memimpin diri sendiri (*self-leadership*) menjadi fondasi utama kepemimpinan yang efektif. *Self-leadership* merujuk pada kapasitas individu dalam mengatur diri, menetapkan tujuan, mengelola emosi, serta membangun motivasi internal. Dalam pelatihan leadership dasar, penguatan *self-leadership* menjadi langkah awal agar kader mampu mengelola dirinya sebelum mengambil peran memimpin organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan dipahami sebagai perpaduan antara kompetensi personal dan kemampuan sosial dalam konteks organisasi.¹⁷

b. Konsep Kaderisasi dalam Organisasi

Kader dapat dipahami sebagai individu yang dipersiapkan melalui proses sistematis untuk menjaga keberlanjutan dan perjuangan organisasi. Kaderisasi sendiri merupakan rangkaian pembinaan terstruktur yang bertujuan menanamkan nilai, pengetahuan, dan keterampilan organisasi kepada anggota. Dalam organisasi yang berbasis nilai seperti IPNU–IPPNU, kaderisasi tidak hanya berperan sebagai mekanisme regenerasi kepemimpinan, tetapi juga sebagai sarana internalisasi ideologi serta budaya organisasi. Oleh sebab itu, kaderisasi menuntut sistem pembinaan yang berkelanjutan dan terarah.¹⁸

Dalam praktiknya, sistem kaderisasi IPNU–IPPNU dilaksanakan melalui berbagai tahapan formal dan nonformal, seperti pelatihan, pengkaderan, mentoring, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi. Pelatihan leadership dasar merupakan salah satu instrumen strategis dalam tahapan tersebut karena menjadi fondasi awal penguatan kapasitas kepemimpinan kader. Melalui kegiatan ini, kader memperoleh pemahaman mengenai manajemen organisasi, komunikasi yang efektif, kerja sama tim, dan pengambilan keputusan.¹⁹

Pelatihan sebagai bagian dari kaderisasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai proses pembentukan sikap dan perilaku. Pelatihan yang disusun secara partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan anggota, mempererat solidaritas, serta membangun budaya organisasi yang sehat. Dalam kerangka organisasi belajar, pelatihan

¹⁴Lihat - Syafrida Hafni Sahir, Unang Toto Handiman, et al. (2021). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, hlm. 1–12.

¹⁵ Lihat - Acai Sudirman, (Ed.). (2020). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, hlm. 15–28.

¹⁶ Lihat - Prof. Dr. Muhammad Japar, M.Si, et al. (2021). *Kepemimpinan dalam Organisasi Belajar*, hlm. 30–45.

¹⁷ Lihat - Dr. Abdul Haris Achadi, S.H., DESS. dan Adi Abdillah, M.Pd. (2022). *Self-Leadership: Fondasi Kepemimpinan Efektif dalam Organisasi*, hlm. 10–25.

¹⁸ Lihat - Syafrida Hafni Sahir, Unang Toto Handiman, et al. (2021). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, hlm. 60–68

¹⁹ Lihat - Acai Sudirman, (Ed.). (2020). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, hlm. 75–84

menjadi wahana refleksi bersama untuk meningkatkan kualitas organisasi secara berkesinambungan.²⁰

c. Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*)

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) dipahami sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan individu dan organisasi agar mampu menjalankan peran serta tanggung jawabnya secara efektif. Pada level individu, kapasitas mencakup tiga dimensi utama, yaitu pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skills*). Ketiga aspek ini saling berkaitan dan menjadi indikator penting dalam mengevaluasi keberhasilan suatu program pelatihan.²¹

Dimensi pengetahuan berkaitan dengan pemahaman kader mengenai konsep kepemimpinan dan manajemen organisasi. Dimensi sikap mencerminkan tingkat kepercayaan diri, komitmen, serta tanggung jawab terhadap organisasi. Sementara itu, dimensi keterampilan meliputi kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, kerja sama tim, serta perencanaan dan evaluasi program. Penguatan ketiga dimensi tersebut menjadi fokus utama dalam pelatihan leadership dasar bagi kader IPNU–IPPNU.²²

Keberhasilan pelatihan dapat diidentifikasi melalui perubahan perilaku, meningkatnya partisipasi dalam kegiatan organisasi, serta kemampuan kader dalam mengelola program secara mandiri. Dalam organisasi belajar, kepemimpinan yang efektif ditandai oleh tumbuhnya kolaborasi, komunikasi yang terbuka, serta komitmen kolektif terhadap visi organisasi. Dengan demikian, pengembangan kapasitas melalui pelatihan leadership dasar tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada peningkatan kinerja dan budaya organisasi secara menyeluruh.²³

2. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan temuan dari observasi awal, wawancara, serta telaah dokumentasi organisasi, dapat disimpulkan bahwa kapasitas kader IPNU–IPPNU Ranting Desa Joho sebelum pelatihan berada pada tingkat sedang hingga rendah pada beberapa indikator utama kepemimpinan. Dari total 45 peserta, mayoritas belum memiliki pengalaman mengikuti pelatihan kepemimpinan formal. Pemahaman mengenai kepemimpinan masih bersifat sederhana dan normatif, sebatas pada aktivitas memimpin kegiatan, tanpa pemahaman yang lebih mendalam terkait visi organisasi, manajemen tim, maupun pengambilan keputusan strategis.

Data wawancara menunjukkan bahwa 30 kader (68%) belum dapat menguraikan fungsi kepemimpinan secara sistematis dalam konteks organisasi. Sebagian besar masih memusatkan tanggung jawab organisasi pada figur ketua semata. Hal ini mengindikasikan belum berkembangnya pemahaman tentang kepemimpinan kolektif serta pembagian peran yang proporsional dalam struktur organisasi.

Dalam aspek komunikasi, hasil observasi pada rapat rutin memperlihatkan rendahnya keterlibatan anggota. Hanya sekitar 14 orang (32%) yang aktif mengemukakan pendapat, sementara anggota lainnya cenderung pasif dan mengikuti keputusan yang diambil. Beberapa kader menyatakan kurang percaya diri berbicara di forum karena rasa takut keliru atau belum terbiasa menyampaikan gagasan secara terbuka.

Pada aspek manajemen organisasi, ditemukan sejumlah keterbatasan. Dokumen program kerja sebelumnya menunjukkan perencanaan yang belum sistematis, ditandai dengan ketiadaan timeline yang jelas dan pembagian tugas yang terstruktur. Selain itu, evaluasi kegiatan belum terdokumentasi secara tertulis. Kondisi awal tersebut menunjukkan perlunya intervensi berupa pelatihan leadership dasar guna meningkatkan kapasitas kader secara menyeluruh.

²⁰ Lihat - Prof. Dr. Muhammad Japar, M.Si, et al. (2021). *Kepemimpinan dalam Organisasi Belajar*, hlm. 90–98

²¹ Syafrida Hafni Sahir, Unang Toto Handiman, et al. (2021). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, hlm 11-12

²² Lihat - Dr. Abdul Haris Achadi, S.H., DESS. dan Adi Abdillah, M.Pd. (2022). *Self-Leadership: Fondasi Kepemimpinan Efektif dalam Organisasi*, hlm. 55–63.

²³ Prof. Dr. Muhammad Japar, M.Si, et al. (2021). *Kepemimpinan dalam Organisasi Belajar*, hlm. 136-137.

Pelatihan leadership dasar diselenggarakan selama dua malam, yaitu tanggal 22-23 februari 2025 dengan pendekatan pembelajaran partisipatif. Materi yang diberikan mencakup: (1) *self-leadership*, (2) komunikasi efektif, (3) manajemen organisasi, dan (4) problem solving. Seluruh materi dirancang untuk menjawab kelemahan yang teridentifikasi pada tahap pra-pelatihan.

Pada sesi *self-leadership*, peserta diarahkan untuk mengenali potensi diri, mengelola emosi, serta membangun kepercayaan diri melalui refleksi pribadi menggunakan lembar evaluasi diri. Sesi komunikasi efektif menekankan pada keterampilan berbicara di depan umum, kemampuan mendengarkan secara aktif, serta teknik menyampaikan kritik secara konstruktif.

Strategi pembelajaran mengombinasikan ceramah interaktif (30%), diskusi kelompok (25%), simulasi kasus (25%), dan *role play* (20%). Pendekatan ini bertujuan meningkatkan keterlibatan aktif peserta. Hasil observasi menunjukkan peningkatan partisipasi yang signifikan dibandingkan kondisi sebelumnya. Seluruh peserta terlibat dalam diskusi kelompok, dan 40 dari 45 orang tampil dalam sesi *role play*.

Tingginya tingkat partisipasi tersebut menunjukkan efektivitas pendekatan pembelajaran aktif dalam membangun kepercayaan diri kader. Selain itu, dinamika kelompok selama pelatihan tampak lebih terbuka dan kolaboratif dibandingkan dengan suasana rapat rutin sebelumnya.

Evaluasi pasca pelatihan dilakukan melalui observasi lanjutan, wawancara, serta penilaian perubahan perilaku selama satu bulan setelah kegiatan berlangsung. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada tiga aspek kapasitas utama.

Pertama, dalam aspek pemahaman kepemimpinan, sebanyak 34 kader (76%) telah mampu menjelaskan fungsi kepemimpinan secara lebih komprehensif, termasuk pentingnya kerja tim dan pembagian tugas. Kedua, pada aspek komunikasi, tingkat partisipasi aktif dalam rapat meningkat hingga 72% anggota terlibat dalam diskusi. Ketiga, dalam manajemen organisasi, pengurus mulai menyusun rencana kerja yang dilengkapi pembagian tugas dan jadwal kegiatan yang lebih sistematis.

Perbandingan sebelum dan sesudah pelatihan menunjukkan peningkatan yang signifikan pada kategori “baik” di setiap aspek kapasitas. Selain data kuantitatif deskriptif tersebut, wawancara juga mengungkap adanya perubahan sikap, seperti meningkatnya tanggung jawab, keberanian mengemukakan ide, serta kesadaran akan pentingnya kerja sama. Aktivitas organisasi ranting pun menjadi lebih dinamis, ditandai dengan meningkatnya frekuensi kegiatan dan kehadiran anggota dalam pertemuan rutin.

Temuan penelitian menunjukkan beberapa faktor yang mendukung keberhasilan pelatihan, antara lain dukungan penuh dari pengurus ranting, metode pelatihan yang partisipatif, serta relevansi materi dengan kebutuhan kader. Pendekatan *self-leadership* terbukti efektif dalam membangun kepercayaan diri peserta sebelum mereka menjalankan peran kepemimpinan dalam kelompok.

Meski demikian, terdapat sejumlah kendala, seperti durasi pelatihan yang relatif singkat dan perbedaan latar belakang pendidikan peserta yang memengaruhi kecepatan pemahaman materi. Selain itu, keberlanjutan dampak pelatihan sangat bergantung pada konsistensi tindak lanjut organisasi setelah kegiatan selesai.

Jika dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya tentang pelatihan kepemimpinan dalam organisasi pemuda, hasil penelitian ini menunjukkan kecenderungan yang serupa, yaitu bahwa pendekatan partisipatif lebih efektif dibandingkan metode ceramah tunggal. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi kontekstual pada level organisasi ranting desa, yang masih relatif jarang diteliti secara empiris.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional dan konsep organisasi belajar, di mana perubahan sikap dan perilaku

muncul melalui proses pembelajaran kolektif dan refleksi diri. Dengan demikian, pelatihan leadership dasar tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga pada penguatan budaya organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menjawab rumusan masalah yang diajukan: kondisi awal kapasitas kader tergolong terbatas, pelatihan dilaksanakan dengan metode partisipatif yang efektif, dan terjadi peningkatan kapasitas kader secara signifikan pada aspek pengetahuan, sikap, maupun keterampilan organisasi

D. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang dipadukan dengan model *action research*, dapat ditegaskan bahwa pelatihan leadership dasar yang diselenggarakan di IPNU–IPPNU Ranting Desa Joho, Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas kader, baik pada dimensi pengetahuan, sikap, maupun keterampilan organisasi. Pada tahap awal, kader menunjukkan keterbatasan dalam memahami konsep kepemimpinan secara komprehensif, rendahnya rasa percaya diri dalam komunikasi, serta kurang optimalnya manajemen organisasi. Namun setelah pelaksanaan pelatihan, terlihat perubahan yang nyata, seperti meningkatnya pemahaman tentang kepemimpinan kolektif, tumbuhnya keberanian dalam menyampaikan gagasan, kemampuan menyusun program kerja secara lebih terstruktur, serta terciptanya dinamika organisasi yang lebih partisipatif dan kolaboratif.

Hasil ini selaras dengan teori kepemimpinan transformasional, konsep *self-leadership*, serta pendekatan organisasi belajar yang menekankan pentingnya proses pembelajaran partisipatif dalam mendorong perubahan perilaku dan budaya organisasi. Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris terhadap kajian kepemimpinan pemuda pada level akar rumput, khususnya di tingkat ranting desa, yang masih relatif terbatas dalam literatur akademik.

Secara sosial dan kultural, peningkatan kapasitas kader berimplikasi pada penguatan peran organisasi kepemudaan di masyarakat desa, terutama dalam membentuk generasi muda yang lebih percaya diri, bertanggung jawab, dan adaptif terhadap tantangan lokal. Dari sisi akademik, penelitian ini menunjukkan bahwa intervensi pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan riil organisasi dapat menjadi model pengembangan kapasitas yang kontekstual dan aplikatif.



Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah partisipan yang hanya mencakup satu ranting serta periode evaluasi pasca pelatihan yang relatif singkat, sehingga dampak jangka panjang belum dapat diukur secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan desain longitudinal, memperluas cakupan wilayah penelitian, serta mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif guna memperoleh gambaran dampak yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

E. Daftar Pustaka

- Adiwijaya, Dr. Saputra, dkk, (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. (PT. Sonpedia Publishing Indonesia).
- Hafni, Syafrida Sahir, Unang Toto Handiman, et al. (2021). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. (Medan: Yayasan Kita Menulis).
- Haris, Dr. Abdul Achadi, S.H., DESS. dan Adi Abdillah, M.Pd. (2022). *Self-Leadership: Fondasi Kepemimpinan Efektif dalam Organisasi*. (Yogyakarta: Deepublish).
- Japar, Prof. Dr. Muhammad, M.Si, et al. (2021). *Kepemimpinan dalam Organisasi Belajar*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Subagyo, Dr. Agus & Dr. Indra Kristian, (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. (Penerbit Aksara Global Akademia).
- Sudirman, Acai, (Ed.). (2020). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Bandung: Media Sains Indonesia).