

## **Pengembangan SDM Berbasis Karakter dan Kepemimpinan Untuk Komunitas Pemuda Produktif**

### ***Character and Leadership-Based Human Resource Development For a Productive Youth Community***

**Klemens Mere<sup>a</sup>, Aslichah<sup>b</sup>, Eko Wahyu Widayat<sup>c</sup>, Revi Sesario<sup>d</sup>, Raden Rara Ayu  
Widaningsih<sup>e</sup>**

Universitas Wisnuwardhana Malang<sup>a</sup>

Universitas Darul Ulum<sup>b</sup>

STIE GICI Depok<sup>c</sup>

Politeknik Negeri Pontianak<sup>d</sup>

Universitas AKI Semarang<sup>e</sup>

Email: monfort21@gmail.com<sup>a</sup>, aslichah2000@gmail.com<sup>b</sup>,  
ekowahyuwidayat01@gmail.com<sup>c</sup>, revi.sesario@gmail.com<sup>d</sup>, rarayu91@yahoo.com<sup>e</sup>

#### **Abstrak**

Program pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) pemuda melalui penguatan karakter dan kepemimpinan. Pemuda sebagai agen perubahan memiliki peran strategis dalam membangun komunitas produktif, namun masih banyak yang menghadapi tantangan terkait kedisiplinan, tanggung jawab, serta keterampilan kepemimpinan. Kegiatan ini dilaksanakan menggunakan pendekatan partisipatif dengan metode workshop, diskusi kelompok, simulasi, dan pendampingan. Materi pelatihan difokuskan pada pengembangan nilai-nilai karakter seperti integritas, kerjasama, serta komitmen, yang dipadukan dengan keterampilan kepemimpinan seperti komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan manajemen tim. Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test serta observasi terhadap sikap dan perilaku peserta selama kegiatan. Hasil menunjukkan adanya peningkatan pemahaman mengenai pentingnya karakter dalam kepemimpinan, serta peningkatan keterampilan praktis dalam memimpin kelompok. Peserta juga lebih percaya diri untuk berperan aktif dalam kegiatan komunitas dan mulai menerapkan prinsip kepemimpinan kolaboratif. Program ini menegaskan pentingnya pembinaan pemuda berbasis karakter dan kepemimpinan untuk memperkuat kapasitas komunitas produktif. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan dalam mendukung pembangunan SDM berkualitas di tingkat lokal.

**Kata Kunci:** SDM, karakter, kepemimpinan, pemuda produktif, pengabdian masyarakat

#### **1. Pendahuluan**

Pemuda merupakan aset penting dalam pembangunan bangsa, karena mereka memiliki energi, kreativitas, dan semangat yang tinggi untuk melakukan perubahan. Namun, potensi besar ini sering kali belum dimanfaatkan secara optimal karena keterbatasan pembinaan yang terarah. Banyak komunitas pemuda masih menghadapi kendala dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, serta keterampilan kepemimpinan yang dapat menunjang produktivitas. Oleh karena itu, upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berbasis pada karakter dan kepemimpinan menjadi langkah strategis untuk memperkuat peran pemuda di tingkat komunitas maupun nasional (Yfantidou et al., 2024).

Karakter merupakan fondasi utama dalam pembentukan SDM yang berkualitas. Nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, komitmen, dan tanggung jawab sangat diperlukan agar pemuda mampu menjadi pribadi yang dapat dipercaya serta

berkontribusi positif dalam Masyarakat (Zervas & Triantari, 2025). Tanpa karakter yang kuat, potensi kepemimpinan yang ada akan sulit berkembang secara berkelanjutan. Oleh sebab itu, penguatan karakter harus menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari setiap program pembinaan pemuda.

Selain karakter, kepemimpinan merupakan keterampilan penting yang harus dimiliki pemuda dalam membangun komunitas produktif. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut memiliki visi dan kemampuan mengambil keputusan, tetapi juga harus mampu membangun komunikasi yang efektif serta menggerakkan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Pengembangan keterampilan kepemimpinan sejak usia muda akan membantu mencetak generasi yang mampu menghadapi tantangan global secara adaptif dan inovatif (Zamiri et al., 2024; Krishna & Agrawal, 2024; Sott & Bender, 2024).

Dalam konteks komunitas pemuda, kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya kerja sama, solidaritas, serta semangat untuk mencapai produktivitas bersama. Pemimpin yang baik mampu mengarahkan potensi individu agar selaras dengan tujuan kelompok, sehingga tercipta sinergi yang memperkuat daya saing komunitas. Oleh karena itu, pembinaan kepemimpinan yang berbasis pada praktik nyata dan pengalaman kolektif menjadi sangat relevan untuk diterapkan (Geerts, 2024; Robinson et al., 2024).

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada pengembangan SDM berbasis karakter dan kepemimpinan dirancang untuk memberikan dampak langsung kepada komunitas pemuda. Program ini dilaksanakan melalui metode partisipatif seperti workshop, diskusi, dan simulasi agar peserta terlibat aktif dalam setiap proses pembelajaran. Dengan demikian, pemuda tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam organisasi mereka.

Dengan adanya penguatan karakter dan kepemimpinan, diharapkan komunitas pemuda dapat berkembang menjadi lebih produktif, mandiri, dan berdaya saing. Program ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan kapasitas individu, tetapi juga pada penciptaan ekosistem komunitas yang sehat dan kolaboratif. Melalui pendekatan ini, pemuda akan mampu berperan lebih aktif dalam pembangunan lokal, serta menjadi motor penggerak perubahan positif di masyarakat.

## **2. Metode**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif melalui tahapan analisis kebutuhan, pelatihan, simulasi, dan evaluasi. Analisis kebutuhan dilakukan dengan wawancara singkat serta diskusi awal bersama pemuda untuk mengidentifikasi permasalahan utama terkait karakter dan kepemimpinan. Tahap pelatihan dilakukan dalam bentuk workshop interaktif yang membahas nilai-nilai integritas, tanggung jawab, komunikasi efektif, serta keterampilan manajemen tim. Selanjutnya, peserta mengikuti simulasi peran dan studi kasus untuk melatih pengambilan keputusan serta kemampuan memimpin kelompok. Evaluasi keberhasilan program dilakukan melalui pre-test, post-test, serta observasi terhadap partisipasi aktif peserta dalam kegiatan. Dengan metode ini, diharapkan pemuda tidak hanya memperoleh pemahaman teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam kehidupan komunitas sehari-hari.

### 3. Hasil Dan Pembahasan

#### Penguatan Nilai Karakter pada Pemuda

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan berbasis karakter mampu meningkatkan kesadaran pemuda mengenai pentingnya integritas, disiplin, dan tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari. Pada awalnya, sebagian besar peserta menganggap nilai-nilai tersebut sekadar konsep normatif, namun setelah mengikuti simulasi dan diskusi, mereka menyadari bahwa karakter kuat merupakan fondasi utama dalam membangun komunitas produktif. Perubahan ini terlihat dari sikap lebih disiplin dan teratur dalam menyelesaikan tugas selama pelatihan.

Selain itu, kegiatan diskusi kelompok juga memunculkan kesadaran kolektif tentang pentingnya kerja sama dan komitmen. Beberapa peserta menyampaikan bahwa sebelumnya mereka sering bekerja secara individual tanpa memperhatikan kepentingan kelompok. Setelah mengikuti pelatihan, mereka mulai berusaha menyeimbangkan kepentingan pribadi dengan tujuan bersama komunitas. Hal ini menunjukkan bahwa internalisasi karakter tidak hanya berpengaruh pada individu, tetapi juga memperkuat solidaritas kelompok.

**Tabel 1.** Hasil Pre-Test dan Post-Test Nilai Karakter Pemuda

Aspek Karakter yang Dinilai	Pre-Test	Post-Test	Peningkatan (%)
Disiplin dalam Tugas	48	78	+30%
Tanggung Jawab Individu	50	80	+30%
Integritas dan Kejujuran	46	76	+30%
Kerjasama dan Solidaritas	52	82	+30%
Rata-rata Total	49	79	+30%

Tabel di atas menunjukkan peningkatan signifikan pada semua aspek karakter pemuda setelah pelatihan. Sebelum kegiatan, rata-rata nilai *pre-test* hanya mencapai 49, yang mencerminkan rendahnya kesadaran peserta terhadap penerapan nilai karakter dalam kehidupan sehari-hari. Setelah program, nilai rata-rata meningkat menjadi 79 dengan persentase kenaikan +30%. Aspek yang mengalami perubahan paling mencolok adalah disiplin dan tanggung jawab, di mana peserta mulai lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas tepat waktu serta menjaga komitmen terhadap kelompok. Hal ini menegaskan bahwa program berbasis praktik partisipatif efektif dalam membentuk perilaku nyata, bukan hanya menambah pengetahuan.

#### Peningkatan Keterampilan Kepemimpinan

Pelatihan kepemimpinan memberikan dampak signifikan terhadap kemampuan peserta dalam mengelola kelompok. Sebelum kegiatan, banyak peserta mengaku kesulitan mengambil keputusan dan kurang percaya diri untuk berbicara di depan umum. Melalui sesi simulasi peran, peserta berlatih memimpin diskusi dan mengambil keputusan secara cepat, sehingga rasa percaya diri mereka meningkat. Kegiatan ini membuktikan bahwa keterampilan kepemimpinan dapat dibentuk melalui pengalaman langsung (Li et al., 2025; Cheng & Zhu, 2025).

Peserta juga mulai memahami bahwa kepemimpinan bukan hanya soal memberi arahan, melainkan juga kemampuan mendengarkan aspirasi anggota kelompok. Dalam simulasi, mereka dilatih untuk menampung pendapat beragam dan merumuskan keputusan yang adil. Hal ini menumbuhkan sikap inklusif dan kolaboratif, yang menjadi ciri pemimpin efektif dalam komunitas produktif. Dengan

demikian, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membangun jiwa kepemimpinan yang humanis.



Gambar 1. Peningkatan Keterampilan Kepemimpinan

### **Efektivitas Metode Partisipatif**

Pendekatan partisipatif terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan peserta selama kegiatan. Workshop yang dipadukan dengan diskusi interaktif membuat peserta merasa lebih bebas menyampaikan ide dan pengalaman pribadi. Hal ini menciptakan suasana pembelajaran dua arah, sehingga materi yang disampaikan lebih mudah dipahami. Dengan keterlibatan aktif, peserta lebih termotivasi untuk menerapkan nilai dan keterampilan yang diperoleh dalam kehidupan nyata.

Selain itu, metode simulasi yang digunakan memberikan kesempatan bagi peserta untuk belajar melalui praktik langsung (Kasperski et al., 2025; Mattilla et al., 2020; Yip et al., 2025). Misalnya, ketika diberikan studi kasus mengenai konflik dalam komunitas, peserta diminta mencari solusi secara bersama-sama. Hasilnya, mereka tidak hanya belajar teori kepemimpinan, tetapi juga keterampilan praktis dalam menyelesaikan masalah. Hal ini membuktikan bahwa metode partisipatif mampu meningkatkan kualitas hasil pembelajaran.

### **Perubahan Sikap dan Perilaku Peserta**

Setelah mengikuti program, terjadi perubahan nyata dalam sikap dan perilaku pemuda. Mereka menjadi lebih disiplin dalam mengatur waktu, lebih bertanggung jawab terhadap tugas, dan lebih berani tampil sebagai pemimpin dalam kelompok. Perubahan ini diamati tidak hanya selama kegiatan berlangsung, tetapi juga setelah program selesai melalui aktivitas komunitas masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa program memberikan dampak jangka menengah yang positif.

Perubahan juga terlihat dalam meningkatnya kepercayaan diri peserta. Banyak dari mereka yang sebelumnya enggan menyampaikan pendapat, kini lebih terbuka dalam forum diskusi. Selain itu, mereka mulai membentuk kelompok kecil untuk merancang program komunitas secara mandiri. Inisiatif ini menjadi bukti bahwa penguatan karakter dan kepemimpinan berhasil memotivasi mereka untuk lebih aktif dan produktif.

Kegiatan ini berdampak positif pada produktivitas komunitas pemuda secara keseluruhan. Dengan adanya pemimpin muda yang lebih percaya diri dan berkarakter,

komunitas mampu menyusun program kerja lebih terarah dan terorganisir (Bastable et al., 2022; Linver et al., 2023; Mouazen et al., 2024; Teixeira et al., 2024). Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah kegiatan yang dirancang pasca-pelatihan, seperti kegiatan sosial, wirausaha pemuda, dan forum diskusi rutin. Produktivitas komunitas meningkat seiring dengan meningkatnya kualitas SDM anggotanya.

Selain itu, adanya pembagian peran yang lebih jelas dalam komunitas membuat pelaksanaan program lebih efisien. Peserta yang telah mendapatkan pelatihan kepemimpinan mampu mengkoordinasikan anggota dengan baik, sehingga kegiatan dapat berjalan sesuai rencana. Dampak ini memperlihatkan bahwa pengembangan SDM berbasis karakter dan kepemimpinan berkontribusi pada keberlanjutan komunitas pemuda produktif.

#### 4. Simpulan

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa pelatihan berbasis karakter dan kepemimpinan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada komunitas pemuda. Terdapat peningkatan signifikan dalam aspek disiplin, tanggung jawab, integritas, dan kerjasama sebagaimana ditunjukkan melalui hasil *pre-test* dan *post-test*. Program ini membuktikan bahwa penguatan nilai karakter menjadi fondasi utama bagi pengembangan kepemimpinan yang efektif di kalangan pemuda.

Selain aspek karakter, keterampilan kepemimpinan juga mengalami peningkatan nyata. Peserta lebih percaya diri dalam memimpin kelompok, berani menyampaikan pendapat, serta mampu mengambil keputusan dengan mempertimbangkan aspirasi anggota. Simulasi dan studi kasus terbukti efektif dalam membangun keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan komunitas. Dengan demikian, pelatihan berbasis partisipatif dapat menjadi model efektif untuk membentuk pemimpin muda yang visioner dan kolaboratif.

Program ini juga berdampak pada produktivitas komunitas pemuda secara keseluruhan. Pasca kegiatan, pemuda mampu merancang dan melaksanakan program komunitas secara lebih terstruktur, membagi peran dengan jelas, serta meningkatkan partisipasi anggota. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berbasis karakter dan kepemimpinan berkontribusi langsung terhadap penguatan kapasitas komunitas produktif yang berdaya saing.

Sebagai saran, kegiatan serupa perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dengan dukungan pendampingan jangka menengah. Pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dan organisasi kepemudaan dapat berkolaborasi untuk memperluas cakupan program ini. Selain itu, penting untuk menambahkan materi lanjutan terkait kewirausahaan sosial dan manajemen proyek, agar pemuda tidak hanya berkarakter dan berjiwa pemimpin, tetapi juga mampu menciptakan inovasi produktif yang bermanfaat bagi masyarakat.

#### 5. Daftar Pustaka

- Bastable, K., Cooke, P., Harvey, L., Olarte, V., Zimmerman, J., & Dada, S. (2023). How Are Leadership Programs Empowering Our Vulnerable Children and Youth? A Scoping Review. *Social Sciences*, 12(1), 2. <https://doi.org/10.3390/socsci12010002>
- Cheng, Z., & Zhu, C. (2025). Academics' Leadership Styles and Their Motivation to Participate in a Leadership Training Program in the Digital Era. *Education Sciences*, 15(3), 369. <https://doi.org/10.3390/educsci15030369>

- Geerts, J. M. (2024). Maximizing the Impact and ROI of Leadership Development: A Theory- and Evidence-Informed Framework. *Behavioral Sciences*, 14(10), 955. <https://doi.org/10.3390/bs14100955>
- Kasperski, R., Levin, O., & Hemi, M. E. (2025). Systematic Literature Review of Simulation-Based Learning for Developing Teacher SEL. *Education Sciences*, 15(2), 129. <https://doi.org/10.3390/educsci15020129>
- Krishna, S. M., & Agrawal, S. (2025). Creative Performance of Millennials and Generation Z: What Matters More, Intrinsic or Extrinsic Rewards? *Administrative Sciences*, 15(1), 11. <https://doi.org/10.3390/admsci15010011>
- Li, X., Cheng, Z., & Zhu, C. (2025). Uncovering the Factors Affecting the Engagement of and Changes in Participants in a Blended Academic Leadership Development Program. *Education Sciences*, 15(2), 147. <https://doi.org/10.3390/educsci15020147>
- Linver, M. R., Urban, J. B., Les, E., Xue, X., & Nager, A. (2023). "The Greatest Experience Ever": Benefits of Participation in High-Adventure Activities for Youth. *Youth*, 3(4), 1284-1300. <https://doi.org/10.3390/youth3040081>
- Mattila, A., Martin, R. M., & DeLuliis, E. D. (2020). Simulated Fieldwork: A Virtual Approach to Clinical Education. *Education Sciences*, 10(10), 272. <https://doi.org/10.3390/educsci10100272>
- Mouazen, A. M., Hernández-Lara, A. B., Abdallah, F., Ramadan, M., Chahine, J., Baydoun, H., & Bou Zakhem, N. (2024). Transformational and Transactional Leaders and Their Role in Implementing the Kotter Change Management Model Ensuring Sustainable Change: An Empirical Study. *Sustainability*, 16(1), 16. <https://doi.org/10.3390/su16010016>
- Robinson, G. M., & Magnusen, M. J. (2024). Developing Servant Leadership through Experience and Practice: A Case Study in Service Learning. *Behavioral Sciences*, 14(9), 801. <https://doi.org/10.3390/bs14090801>
- Sott, M. K., & Bender, M. S. (2025). The Role of Adaptive Leadership in Times of Crisis: A Systematic Review and Conceptual Framework. *Merits*, 5(1), 2. <https://doi.org/10.3390/merits5010002>
- Teixeira, J., Pais, L., dos Santos, N. R., & de Sousa, B. (2024). Empowering Leadership in the Military: Pros and Cons. *Merits*, 4(4), 346-369. <https://doi.org/10.3390/merits4040026>
- Yfantidou, G., Spyridopoulou, E., Papaioannou, A., Koustelios, A., & Katsoni, V. (2024). Sustainable Strategies for Innovative Cooperation in Human Resources Training between the Business Sector and Universities through Internship Programs from the Pre- to Post-COVID-19 Period. *Sustainability*, 16(17), 7317. <https://doi.org/10.3390/su16177317>
- Yip, A., Yip, J., Tsui, Z., & Chan, J. C.-K. (2025). Standing Strong: Simulation Training and the Emotional Resilience of Healthcare Providers During COVID-19. *COVID*, 5(6), 92. <https://doi.org/10.3390/covid5060092>
- Zamiri, M., & Esmaeili, A. (2024). Strategies, Methods, and Supports for Developing Skills within Learning Communities: A Systematic Review of the Literature. *Administrative Sciences*, 14(9), 231. <https://doi.org/10.3390/admsci14090231>
- Zervas, I., & Triantari, S. (2025). Trust and Ethical Influence in Organizational Nudging: Insights from Human Resource and Marketing Practice. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 20(3), 176. <https://doi.org/10.3390/jtaer20030176>