

PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KOMUNITAS LOKAL

Bara Izzat Wiwah Handaru
Sekolah Tinggi Teologi Baptis Kalvari
E-mail: izzatbara@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan yang efektif dan pengembangan perusahaan merupakan pilar utama dalam membangun kapasitas masyarakat, terutama di era disrupsi digital dan tuntutan transparansi. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta tentang kualifikasi dan kompetensi kepemimpinan yang relevan dengan pengembangan perusahaan berbasis masyarakat. Metode yang digunakan meliputi pelatihan partisipatif, studi kasus, dan evaluasi kompetensi melalui alat *self-assessment*. Hasil menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta mengenai: (1) konsep kepemimpinan transformasional, (2) keterampilan manajemen konflik, dan (3) strategi penguatan perusahaan melalui perusahaan yang akuntabel. Rekomendasi tindak lanjut mencakup pendampingan berkelanjutan dan pembentukan pemimpin di tingkat komunitas lokal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi Perusahaan, Pemberdayaan Masyarakat, Perusahaan, Pelatihan Partisipatif

ABSTRACT

Effective leadership and corporate development are key pillars in building community capacity, particularly in the era of digital disruption and growing demands for transparency. This Community Service (PkM) activity aims to enhance participants' understanding of leadership qualifications and competencies relevant to community-based corporate development. The methods employed include participatory training, case studies, and competency evaluation through self-assessment tools. The results indicate a significant improvement in participants' comprehension of: (1) the concept of transformational leadership, (2) conflict management skills, and (3) strategies for strengthening corporations through accountable governance. Follow-up recommendations include ongoing mentoring and the establishment of leadership hubs at the local community level.

Keywords: Leadership, Corporate Competence, Community Empowerment, Corporation, Participatory Training

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika masyarakat yang terus berkembang, terutama pada era disrupsi digital, perusahaan menghadapi tantangan yang kompleks. Tidak hanya terkait teknologi, tetapi juga menyangkut ekspektasi akan kompetensi, akuntabilitas, dan kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ini, kepemimpinan efektif dan pengembangan perusahaan menjadi dua elemen penting yang menentukan keberhasilan pemberdayaan masyarakat. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada pengaruh visioner, karismatik, inspirasi, stimulasi intelektual sangat relevan untuk konteks pemberdayaan komunitas. Hal ini tidak hanya terkait dengan aspek teknologi, tetapi juga menyangkut ekspektasi yang tinggi terhadap kompetensi, akuntabilitas, serta kepemimpinan yang responsif dan adaptif terhadap kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman (Bass & Riggio, 2006; UNDP, 1997). Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif dan pengembangan perusahaan menjadi dua elemen krusial yang menentukan keberhasilan dalam pemberdayaan komunitas lokal (Bass & Avolio, 1994).

Kegiatan pelatihan berbasis kompetensi ini dilaksanakan di Samarinda, di perusahaan Trinity Auto yang dimiliki oleh Bapak Stephen. Peserta pelatihan terdiri dari para pimpinan perusahaan, *general manager*, dan manajer yang berasal dari berbagai divisi di perusahaan tersebut. Melalui kegiatan ini, diharapkan kapasitas kepemimpinan peserta dapat meningkat guna mendukung transformasi budaya organisasi yang belum terbentuk secara memadai.

Permasalahan yang ditemukan di Trinity Auto meliputi absennya budaya kepemimpinan yang kuat serta belum adanya pernyataan visi dan misi perusahaan yang terintegrasi dan komunikatif. Selain itu, komunikasi *leadership* juga masih sangat terbatas, yang berpengaruh pada keselarasan tujuan dan efektivitas koordinasi antar pemimpin di berbagai jenjang. Hal ini sesuai dengan temuan yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi *leadership* yang jelas merupakan fondasi penting dalam keberhasilan kepemimpinan transformasional (Bass & Riggio, 2006).

Tantangan yang signifikan dalam konteks ini antara lain adalah jarak geografis antar lokasi operasional perusahaan yang tersebar antar pulau, yang menyebabkan hambatan komunikasi dan koordinasi. Selain itu, terdapat gap usia yang cukup besar di antara para pemimpin, yang berimplikasi pada perbedaan persepsi mengenai etika kepemimpinan dan gaya kerja (Thomas & Kilmann, 1974). Budaya kerja yang heterogen dan belum terbentuknya budaya kepemimpinan yang mapan turut memperumit upaya transformasi organisasi (UNDP, 1997). Di samping itu, kebijakan publik yang berlaku juga memberikan dampak langsung terhadap tata kelola dan pengembangan kapasitas perusahaan berbasis komunitas (OECD, 2001).

Melalui pelatihan ini, diupayakan terciptanya budaya kepemimpinan yang berbasis pada visi, misi, nilai, tempat, dan budaya perusahaan secara holistik. Proses ini melibatkan pembuatan visi dan misi yang jelas, *goal setting*, strategi budgeting, serta simulasi praktis yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan transformasional dan tata kelola yang akuntabel (Bass & Avolio, 1994; UNDP, 1997). Pendekatan ini diharapkan dapat mengatasi berbagai tantangan yang ada serta membangun fondasi yang kuat bagi kepemimpinan yang efektif dan pemberdayaan perusahaan secara berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dilaksanakan pada 30 Agustus 2024, dan dirancang secara strategis dengan memadukan pendekatan andragogi (pembelajaran orang dewasa) serta *experiential learning* (pembelajaran berbasis pengalaman). Hal ini bertujuan untuk menjamin keterlibatan peserta secara aktif, reflektif, dan aplikatif dalam setiap tahap kegiatan. Pendekatan tersebut dinilai sangat efektif dalam konteks pelatihan berbasis komunitas karena menghargai pengalaman sebagai sumber utama pembelajaran dan mendorong pemaknaan personal terhadap materi pelatihan (Knowles, Holton, & Swanson, 2015).

Tahap Analisis Situasi dan Persiapan Awal

Sebelum pelaksanaan kegiatan, dilakukan analisis situasi dan identifikasi kebutuhan mitra, termasuk survei lokasi dan wawancara dengan pemangku kepentingan seperti *owner* perusahaan, dan *general manager*, *manager*, dan HRD. Tahap ini penting untuk memastikan bahwa program pelatihan dirancang sesuai dengan kebutuhan nyata dan kapasitas lokal yang tersedia.

Pelatihan Partisipatif Berbasis Siklus *Experiential Learning*.

Selama kegiatan inti, metode pelatihan partisipatif menjadi pendekatan utama. Peserta dilibatkan dalam simulasi kepemimpinan (*role-play*), diskusi kelompok kecil, dan sesi *brainstorming*. Aktivitas-aktivitas ini dirancang dengan merujuk pada siklus pembelajaran Kolb (1984), yang terdiri dari empat tahap: pengalaman konkret, refleksi observasional, konseptualisasi abstrak, dan eksperimen aktif. Proses ini memungkinkan peserta menyusun ulang pengalaman pribadi menjadi strategi kepemimpinan baru yang lebih efektif.

Studi Kasus Kontekstual

Dalam sesi pelatihan lanjutan, peserta diberikan studi kasus nyata dari perusahaan Trinity Auto, baik yang berhasil maupun yang menghadapi tantangan dalam aspek tata kelola dan kepemimpinan. Metode studi kasus dipilih karena terbukti mendorong pengembangan kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah secara kontekstual kepemimpinan (Herreid, 2007). Melalui analisis kasus ini, peserta belajar menafsirkan dinamika perusahaan serta merancang langkah-langkah strategis yang dapat diterapkan dalam komunitas masing-masing.

***Self-Assessment* Kompetensi Kepemimpinan**

Peserta juga mengikuti penilaian mandiri kompetensi kepemimpinan berdasarkan model Boyatzis (1982), yang mencakup dimensi seperti kesadaran diri, empati, pengaruh sosial, dan kemampuan mengelola konflik. Menurut Boyatzis (2008), kompetensi bukanlah atribut statis, tetapi dapat dikembangkan melalui pelatihan berbasis refleksi intensional. *Self-assessment* ini memberikan gambaran objektif mengenai kekuatan dan area perbaikan pribadi, yang menjadi dasar untuk pembentukan rencana pengembangan kepemimpinan berkelanjutan.

Mekanisme Pendukung Pelaksanaan

Seluruh rangkaian kegiatan didukung oleh kolaborasi multipihak, antara lain:

- a. Pak Stephen, sebagai *owner*, yang memastikan pelaksanaan kegiatan di lokasi berjalan lancar.
- b. Tenaga pelatih dan penyuluh profesional yang menyampaikan materi secara komprehensif.
- c. Trinity Auto sebagai tuan rumah kegiatan, menyediakan fasilitas.

Evaluasi Lapangan dan Keberlanjutan Program

Evaluasi kegiatan dilakukan tidak hanya selama berlangsungnya pelatihan, tetapi juga pasca kegiatan melalui refleksi tim PkM, umpan balik peserta, dan observasi lapangan. Evaluasi ini mencakup analisis kendala teknis, efektivitas metode, serta antusiasme peserta terhadap materi. Keberlanjutan

program dijaga melalui pemantauan pasca-program oleh tim LPPM STT Baptis Kalvari dan pembentukan *Leadership Hub* sebagai pusat kolaborasi komunitas lokal.

Tahap Pelaporan Kegiatan

Sebagai bagian dari akuntabilitas program, seluruh proses kegiatan disusun dalam bentuk laporan sistematis kepada pihak LPPM, mitra kegiatan, dan lembaga pendukung. Laporan ini mencakup analisis data hasil pelatihan, dokumentasi laporan, jurnal, serta rekomendasi strategis untuk keberlanjutan program pemberdayaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang dilaksanakan di Trinity Auto, Samarinda, membawa dampak transformatif yang signifikan terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan para peserta, yang terdiri dari para pimpinan perusahaan, *general manager*, dan manajer divisi. Sebelum pelatihan, Trinity Auto menghadapi sejumlah permasalahan fundamental yang berkaitan dengan ketiadaan budaya kepemimpinan yang terstruktur, belum adanya pernyataan visi-misi yang eksplisit dan fungsional, serta lemahnya komunikasi kepemimpinan antar level manajerial. Situasi ini diperumit oleh tantangan jarak geografis antar unit operasional lintas pulau, gap usia antar pemimpin, perbedaan persepsi tentang etika kepemimpinan, serta belum terbangunnya budaya kerja yang kohesif. Di sisi lain, perubahan regulasi dan tuntutan kebijakan publik turut menciptakan tekanan adaptif terhadap sistem manajerial perusahaan.

Melalui pendekatan pelatihan berbasis kompetensi yang kontekstual dan reflektif, kombinasi metode partisipatif dan reflektif, yang memungkinkan pelatihan ini membuahkan hasil yang nyata di tiga ranah utama:

a. **Peningkatan Pemahaman Konsep Kepemimpinan Transformasional**

Peserta pelatihan mulai memahami bahwa kepemimpinan bukan sekadar menjalankan instruksi teknis, tetapi tentang membangun pengaruh positif melalui visi yang kuat, keteladanan etis, dan pemberdayaan tim kerja. Melalui kegiatan *vision mapping*, peserta secara aktif menyusun narasi visi-misi-*value* (VMV) yang merefleksikan nilai kolektif perusahaan dan relevan dengan konteks kerja mereka di Trinity Auto. Pendekatan ini merujuk pada teori *transformational leadership* oleh Bass dan Avolio (1994), yang menekankan pada pentingnya inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual sebagai elemen utama dalam membangun komitmen dan moral tim.

Setelah mengikuti pelatihan, peserta menunjukkan peningkatan signifikan dalam memahami bahwa kepemimpinan bukan hanya soal instruksi dan kontrol, tetapi tentang membangun pengaruh melalui visi, keteladanan, dan pemberdayaan. Hal ini terkonfirmasi dari hasil *role-play* dan *vision mapping* di mana peserta berhasil menyusun narasi visi yang menyatukan nilai bersama dalam perusahaan mereka. Dalam konteks ini, konsep

transformational leadership sebagaimana dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994) menjadi dasar utama. Mereka menegaskan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan komitmen dan moral pengikut dengan memberikan inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual-bukan sekadar instruksi teknis. Hasil diskusi kelompok menunjukkan bahwa peserta mulai memahami pentingnya membangun relasi emosional dan memberikan ruang inovasi bagi anggota tim.

b. Penguatan Keterampilan Manajemen Konflik

Pelatihan ini juga berhasil meningkatkan keterampilan peserta dalam memahami dan mengelola konflik perusahaan. Peserta diajak untuk mengidentifikasi sumber konflik-baik bersifat intrapersonal (dalam diri sendiri), interpersonal (antara individu), maupun struktural (antar bagian perusahaan). Sebelumnya, sebagian besar peserta mengakui bahwa mereka sering menghindari konflik atau memaksakan kehendak sebagai cara penyelesaian. Namun setelah pelatihan, terjadi pergeseran signifikan ke arah pendekatan kolaboratif dan solusi bersama (*problem-solving*). Perubahan ini didasarkan pada kerangka Thomas-Kilmann *Conflict Mode Instrument* (1974), yang mengklasifikasikan lima gaya utama manajemen konflik: kompetisi, akomodasi, kompromi, penghindaran, dan kolaborasi. Dengan memahami gaya konflik yang biasa mereka gunakan, peserta dapat lebih strategis dalam menyesuaikan pendekatan mereka tergantung konteks dan tujuan resolusi.

c. Penerapan Prinsip Perusahaan untuk Penguatan Perusahaan

Dimensi ketiga yang mengalami peningkatan adalah pemahaman tentang prinsip-prinsip *good* perusahaan dalam konteks perusahaan berbasis masyarakat. Sebelum pelatihan, banyak manajer di Trinity Auto belum memiliki sistem pelaporan yang transparan atau forum partisipatif dalam pengambilan keputusan. Melalui sesi perusahaan mapping, peserta mulai menyusun struktur pelaporan internal, forum musyawarah rutin, dan *standard operating procedures* (SOP). Kerangka UNDP (1997) dan OECD (2001) menjadi rujukan utama dalam memperkenalkan prinsip akuntabilitas, transparansi, partisipasi, efektivitas, dan keadilan dalam konteks perusahaan berbasis komunitas.

Prinsip-prinsip *good* perusahaan yang digunakan dalam pelatihan ini merujuk pada kerangka UNDP (1997), yang menekankan aspek partisipasi, transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan keadilan. Selain itu, acuan dari OECD (2001) juga digunakan untuk menekankan pentingnya pelibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Melalui diskusi dan studi kasus lokal, peserta mulai menyusun standar prosedur internal (SOP), menyusun struktur pelaporan program, dan menjadwalkan musyawarah rutin dengan pemangku kepentingan komunitas.

Refleksi Integratif

Hasil pelatihan menunjukkan bahwa model pelatihan berbasis kompetensi dan refleksi kontekstual dapat memberikan transformasi tidak hanya pada level pengetahuan, tetapi juga pada cara pandang dan praktik perusahaan peserta. Peserta mulai menunjukkan kesadaran kritis terhadap peran mereka sebagai pemimpin, bukan hanya sebagai koordinator teknis, tetapi juga sebagai penjaga integritas sosial perusahaan mereka. Dengan integrasi teori kepemimpinan transformasional (Bass & Avolio, 1994), pendekatan resolusi konflik kolaboratif (Thomas & Kilmann, 1974), serta prinsip *good* perusahaan dari UNDP (1997) dan OECD (2001), kegiatan ini berhasil membekali peserta dengan fondasi konseptual yang kuat dan keterampilan praktis yang aplikatif.

Melalui simulasi kepemimpinan, studi kasus kontekstual, serta mentoring selama 90 hari, peserta tidak hanya mengembangkan pemahaman teoretis, tetapi juga mengasah kemampuan praktis sebagai pemimpin organisasi. Para peserta menunjukkan transformasi cara pandang terhadap peran mereka, dari yang semula hanya teknis-operasional menjadi pemimpin yang menjaga integritas, visi, dan keberlanjutan organisasi. Hasil mentoring menunjukkan bahwa peserta mampu menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional, menyusun pernyataan visi-misi-nilai perusahaan, serta membentuk budaya kerja kolaboratif yang lebih adaptif dan proaktif.

Namun demikian, untuk menjaga keberlanjutan dari dampak positif ini, diperlukan upaya tindak lanjut yang sistematis. Oleh karena itu, beberapa rekomendasi strategis yang dapat dilakukan meliputi:

a. Program mentoring dan pendampingan berkelanjutan.

Mentoring merupakan pendekatan yang sangat efektif dalam mendampingi proses pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Pendampingan rutin oleh fasilitator atau praktisi kepemimpinan berpengalaman dapat membantu peserta dalam menerapkan nilai dan keterampilan yang telah mereka pelajari ke dalam konteks nyata. Ini juga menjadi ruang untuk memperkuat refleksi kritis, pembelajaran adaptif, dan penguatan karakter kepemimpinan.

b. Pembentukan *leadership hub* komunitas.

Disarankan dibentuknya *leadership hub* di tingkat komunitas atau wilayah kerja peserta, yang berfungsi sebagai ruang inkubasi kepemimpinan, forum belajar bersama, dan jejaring kolaborasi antarperusahaan lokal. *Hub* ini dapat memfasilitasi pertukaran praktik baik (*best practices*), diskusi tematik berkala, hingga pengembangan inisiatif sosial berbasis kepemimpinan kolektif. Keberadaan *hub* ini juga diharapkan menjadi pola replikasi dari hasil pelatihan, sehingga dampak kegiatan tidak hanya berhenti pada individu, tetapi meluas ke tingkat komunitas secara sistemik.

c. Pengembangan modul lanjutan berbasis praktik komunitas.

Diperlukan modul lanjutan yang lebih aplikatif dan kontekstual, berdasarkan kebutuhan nyata komunitas dan studi keberhasilan lokal (*local wisdom & success stories*). Modul ini akan memperkuat proses pelatihan berikutnya dengan pendekatan yang lebih adaptif, sesuai

tantangan dan potensi khas dari masing-masing perusahaan komunitas. Modul dapat mencakup topik-topik seperti: kepemimpinan etis dalam konteks sosial, strategi keberlanjutan perusahaan masyarakat, kolaborasi lintas sektor dan advokasi kebijakan lokal.



Gambar 1. Kegiatan Game Peserta



Gambar 2. Pembicara



Gambar 3. Seluruh Pembicara Kegiatan

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan dan pengembangan perusahaan komunitas. Dengan pendekatan pelatihan yang partisipatif, reflektif, dan berbasis kompetensi, peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual mengenai kepemimpinan dan tata kelola perusahaan, tetapi juga mengalami proses transformasi dalam cara berpikir, bersikap, dan mengambil keputusan strategis dalam konteks perusahaan mereka masing-masing.

Hasil observasi dan evaluasi menunjukkan bahwa peserta lebih terbuka terhadap pendekatan kepemimpinan yang kolaboratif dan transformasional, mampu mengidentifikasi serta menangani konflik secara lebih konstruktif, dan menunjukkan kesadaran yang lebih tinggi akan pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam mengelola perusahaan berbasis masyarakat. Perubahan ini

mencerminkan keberhasilan pendekatan *experiential learning* dan *competency-based training* dalam menciptakan ruang belajar yang tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga transformatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.
- Herreid, C. F. (2007). *Start with a story: The case study method of teaching college science*. National Science Teaching Association.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). Routledge.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2001). *Citizens as partners: Information, consultation and public participation in policy-making*. OECD Publishing.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). *Thomas-Kilmann conflict mode instrument*. Xicom.
- United Nations Development Programme. (1997). *Governance for sustainable human development: A UNDP policy document*. United Nations Development Programme.