

Pelatihan *Proximal Goals* untuk Membangun *Leadership Skills* Anggota Karang Taruna YounGunter

Rafiqa Rizalita*, Putut Aji Nalendro, Indah Khoerunnisa,
Ghea Chandra Surawan, Fadil Firdian

Pendidikan Teknologi Informasi, FKIP, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

E-mail: rafiqarizalita@fkip.unila.ac.id

Article History:

Received:
10-12-2024

Revised:
12-12-2024

Accepted:
18-12-2024

Abstract: Karang Taruna plays a strategic role in fostering youth development, particularly in enhancing leadership skills. This article discusses proximal goals training as an innovative strategy to improve the leadership skills of Karang Taruna YounGunter members in Bandar Lampung. The training employs a participatory action research approach, encompassing needs analysis, program implementation, and results evaluation. The training process consists of two main sessions: SWOT analysis and the formulation of proximal goals based on the SMART concept (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound). The training results indicate significant improvements in participants' ability to map their potential, set strategic goals, and develop confidence and responsibility in leadership. This approach integrates SWOT analysis and proximal goals to create a systematic framework relevant to leadership development needs in the industry 4.0 era. Thus, the training positively contributes to individual capacity building and organizational sustainability

Keywords: karang taruna; leadership skills; proximal goals; SWOT analysis

Abstrak: Karang Taruna berperan strategis dalam pembinaan generasi muda, khususnya dalam pengembangan Leadership Skills. Artikel ini membahas pelatihan proximal goals sebagai strategi inovatif untuk meningkatkan Leadership Skills anggota Karang Taruna YounGunter di Bandar Lampung. Pelatihan menggunakan pendekatan participatory action research yang mencakup analisis kebutuhan, implementasi program, dan evaluasi hasil. Proses pelatihan terdiri dari dua sesi utama, yaitu analisis SWOT dan penyusunan proximal goals berbasis konsep SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound). Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan dalam kemampuan peserta untuk memetakan potensi diri, menetapkan tujuan strategis, dan mengembangkan kepercayaan diri serta tanggung jawab dalam kepemimpinan. Pendekatan ini mengintegrasikan analisis SWOT dan proximal goals untuk menciptakan kerangka kerja sistematis yang relevan dengan kebutuhan pengembangan kepemimpinan di era industri 4.0. Dengan demikian, pelatihan ini memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kapasitas individu dan keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: analisis SWOT; karang taruna; leadership skills; proximal goals

Pendahuluan

Era revolusi industri 4.0 telah menghadirkan transformasi signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk tuntutan kompetensi di dunia kerja (Ivaldi et al., 2022). Salah satu keterampilan yang menjadi prioritas utama dalam menghadapi tantangan industri modern adalah kepemimpinan (*leadership skill*). Berdasarkan survei *World Economic Forum*, *leadership skill* termasuk dalam daftar prioritas skills yang paling dibutuhkan oleh industri (Li, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan *leadership skills* menjadi investasi yang krusial bagi generasi muda dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Karang Taruna merupakan organisasi kepemudaan yang memiliki peran penting dalam

pengembangan potensi generasi muda di Indonesia, khususnya dalam menciptakan pemimpin yang berkualitas. Salah satu tujuan utama Karang Taruna adalah membina dan mengembangkan anggota muda melalui berbagai kegiatan sosial dan pengembangan *leadership skills* (Crisandye, 2018). Salah satu aspek yang sangat dibutuhkan oleh anggota Karang Taruna dalam upaya mencapai tujuan tersebut adalah *leadership skills*. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya melibatkan kemampuan untuk memimpin, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi, menginspirasi, dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama (Ciulla, 2020).

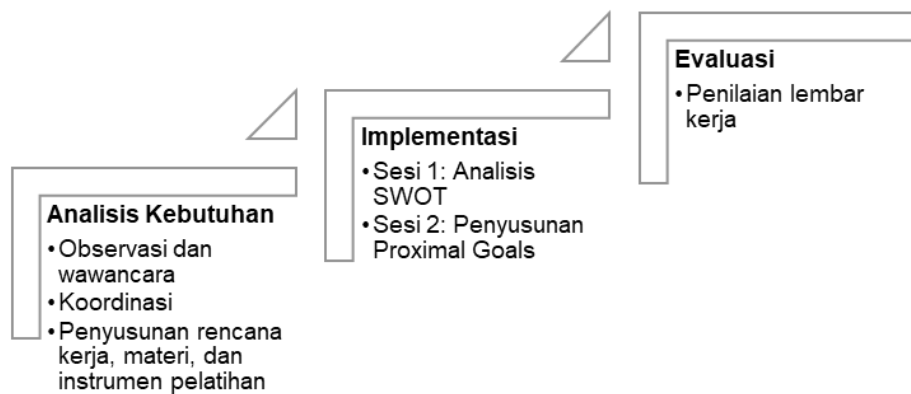
Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk membangun *leadership skills* adalah dengan menerapkan konsep *proximal goals*. *Proximal goals* atau tujuan yang dapat dicapai dalam jangka pendek, berfungsi sebagai langkah-langkah kecil yang dapat memotivasi individu untuk mencapai tujuan yang lebih besar (Greco & Kraimer, 2020). Pendekatan ini sangat relevan dalam konteks pembinaan anggota Karang Taruna, karena memberikan rasa pencapaian yang terus-menerus, yang penting untuk membangun kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan peran kepemimpinan.

Pelatihan *proximal goals* untuk membangun *leadership skills* anggota Karang Taruna *YounGunter* menjadi sangat penting, mengingat dinamika tantangan yang dihadapi oleh generasi muda dalam mengembangkan potensi diri (Gill et al., 2022). Dengan menggunakan teknik pengaturan tujuan yang spesifik, terukur, dan dapat dicapai dalam waktu yang relatif singkat, pelatihan ini diharapkan dapat membantu anggota Karang Taruna dalam meraih kemajuan bertahap dan membentuk karakter kepemimpinan yang kokoh. Melalui pelatihan ini, diharapkan anggota Karang Taruna *YounGunter* tidak hanya menjadi pemimpin yang efektif di tingkat organisasi, tetapi juga dapat memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar.

Oleh karena itu, artikel ini akan membahas bagaimana pelatihan *proximal goals* dapat digunakan sebagai strategi untuk mengembangkan *leadership skills* pada anggota Karang Taruna *YounGunter*, serta bagaimana penerapan teknik ini dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas kepemimpinan dan pemberdayaan generasi muda.

Metode

Kegiatan pengabdian dilakukan dengan menggunakan pendekatan *participatory action research* (Cornish et al., 2023) yang melibatkan anggota Karang Taruna *YounGunter* RT 01 dan RT 02 Kelurahan Gunung Terang, Kecamatan Langkapura, Bandar Lampung sebagai mitra. Pelatihan dilakukan pada 7 Desember 2024. Peserta pelatihan berjumlah sepuluh orang yang ditentukan berdasarkan kriteria: (1) anggota aktif karang taruna, (2) rentang usia 14-22 tahun, dan (3) memiliki komitmen mengikuti seluruh rangkaian pelatihan. Program pelatihan *proximal goals* dilaksanakan untuk membangun *leadership skills* anggota karang taruna dengan tahapan sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan Kegiatan Pelatihan *Proximal Goals*

1. Tahap pertama adalah analisis kebutuhan (*need assessment*) menggunakan metode observasi dan wawancara dengan pembina Karang Taruna. Hasil *need assessment* digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi permasalahan dan potensi pengembangan *leadership skills* anggota. Selanjutnya, dilakukan penyusunan rencana kerja dan materi pelatihan yang disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan, dan penyusunan instrumen yang dibutuhkan. Pada tahap ini juga dilakukan koordinasi dengan dan sosialisasi untuk membangun koordinasi dengan pembina Karang Taruna sekaligus menjaring peserta pelatihan dari anggota Karang Taruna *YounGunter*.
2. Tahap kedua adalah implementasi program yang terbagi menjadi dua sesi utama. Sesi I berfokus pada Analisis SWOT, mencakup penyampaian materi konsep dasar analisis SWOT, *workshop* pemetaan *Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats*, serta pendampingan pengisian lembar kerja analisis SWOT. Sesi II berlangsung dengan fokus pada penyusunan *proximal goals*, meliputi pemaparan teknik menyusun tujuan jangka pendek yang realistis, terukur, dan sesuai dengan potensi diri yang telah dipetakan. Tim pelaksana memberikan pendampingan intensif kepada setiap peserta dalam mengisi lembar kerja *proximal goals* untuk memastikan tujuan yang disusun selaras dengan hasil analisis SWOT.
3. Tahap ketiga adalah evaluasi yang dilakukan melalui penilaian hasil kerja peserta dalam menyusun analisis SWOT dan *proximal goals*. Indikator keberhasilan program ditetapkan berdasarkan hasil analisis SWOT dan *proximal goals* yang disusun.

Keberlanjutan program diwujudkan melalui koordinasi lebih lanjut dengan Pembina Karang Taruna untuk pelaksanaan pembelajaran berkelanjutan yang mendukung implementasi dari *proximal goals* yang telah disusun. Melalui tahapan yang sistematis ini, diharapkan program pengabdian dapat memberikan dampak yang optimal dalam membangun *leadership skills* anggota karang taruna. Dokumentasi kegiatan dilakukan dalam bentuk foto, video, dan laporan tertulis sebagai bahan evaluasi dan pengembangan program. Setiap peserta mendapatkan kit pelatihan berupa lembar kerja analisis SWOT, lembar kerja *proximal goals*, dan alat tulis untuk menunjang efektivitas pelatihan.

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat diselenggarakan dalam bentuk pelatihan *proximal goals* untuk anggota Karang Taruna *YounGunter* Bandar Lampung. Jadwal pelatihan dirancang oleh Tim Pengabdian dan dilaksanakan pada bulan Desember 2024. Pelatihan dilakukan secara *synchronous* dengan pemberian materi terstruktur yang meliputi analisis SWOT dan *proximal goals*. Sebagai bentuk implementasi dari Tri Dharma Perguruan Tinggi, kegiatan ini dilaksanakan melalui kolaborasi tim pengabdian dengan karang taruna sebagai mitra. Pelatihan *proximal goals* bertujuan mengembangkan *leadership skills* anggota karang taruna. Di era industri 4.0, *leadership skills* seperti pengambilan keputusan strategis, kemampuan adaptasi, dan kolaborasi telah menjadi keterampilan esensial (Mdluli & Makhupe, 2017) (Puhovichová & Jankelov, 2021). Dalam konteks organisasi di era digital, kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kualitas *leadership skills* yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi tersebut (Saerang et al., 2023). Lebih lanjut, hasil penelitian relevan menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan yang terstruktur dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan mendorong inovasi berkelanjutan (Marayasa et al., 2022).

Pelatihan *proximal goals* dirancang dan dilaksanakan dalam tiga tahapan utama. Tahap pertama adalah analisis kebutuhan yang dilakukan melalui observasi dan wawancara mendalam dengan pembina karang taruna. Karang Taruna *YounGunter* yang baru dibentuk pada bulan Agustus 2024 masih berada dalam fase awal pengembangan organisasi, sehingga fokus utama diarahkan pada penguatan kapasitas individu anggota. Hasil analisis kebutuhan menunjukkan perlunya penguatan untuk meningkatkan kemampuan dalam penetapan tujuan dan perencanaan strategis di kalangan anggota karang taruna. Kondisi ini membutuhkan intervensi khusus mengingat fondasi kuat dalam organisasi adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk menjamin keberlanjutannya. Kemampuan menetapkan target kerja yang terukur dapat dibangun melalui pengembangan keterampilan dalam memetakan potensi setiap individu dalam organisasi, yang nantinya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Shtaltovna, 2021).

Rangkaian kegiatan pelatihan dilaksanakan dalam durasi dua jam. Acara dibuka oleh Indah Khoerunnisa, M.Pd. selaku moderator pelatihan, dilanjutkan dengan sambutan dari pembina Karang Taruna *YounGunter* yaitu Muhammad Ubaidillah, M.Pd., dan Fadil Firdian, M.Pd.T. mewakili tim pengabdian. Setelah sesi dokumentasi yang dipandu oleh Ghea Chandra Surawan, M.Pd., dan sesi doa yang dipimpin oleh Putut Aji Nalendro, M.Pd., materi pelatihan disampaikan oleh Rafiq Rizalita, M.Pd.T. selama 80 menit. Pelatihan dirancang dengan format interaktif yang memungkinkan peserta terlibat aktif dalam setiap tahapan pembelajaran. Kegiatan ditutup dengan evaluasi singkat dan kesimpulan oleh moderator. Dokumentasi pembukaan pelatihan *proximal goals* dapat dilihat pada Gambar 2 dan sambutan pada Gambar 3.



Gambar 2. Pembukaan Pelatihan *Proximal Goals*



Gambar 3. Sambutan Pembina Karang Taruna *YounGunter*

Implementasi program pelatihan dijalankan dalam dua sesi utama yang saling berkesinambungan. Sesi 1 difokuskan pada analisis SWOT, dimana peserta dibekali dengan pemahaman konsep dasar analisis SWOT, dilanjutkan dengan *workshop* pemetaan *Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats*, serta pendampingan pengisian lembar kerja analisis SWOT secara komprehensif. Pendekatan ini memungkinkan peserta mengidentifikasi potensi internal dan eksternal secara sistematis sebagai landasan pengembangan diri. Dokumentasi pengisian lembar kerja analisis SWOT dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Pengisian Lembar Kerja Analisis SWOT

Sesi 2 berfokus pada penyusunan *proximal goals* yang diawali dengan pemaparan teknik menyusun tujuan jangka pendek. Tim pengabdian memberikan pendampingan kepada setiap peserta untuk memastikan tujuan yang disusun bersifat SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) dan selaras dengan hasil analisis SWOT yang telah

dilakukan sebelumnya. Peserta dibimbing untuk merumuskan target yang realistis dan terukur berdasarkan potensi diri yang telah dipetakan. Dokumentasi pengisian lembar kerja *proximal goals* dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Pengisian Lembar Kerja *Proximal Goals*

Evaluasi program dilaksanakan melalui penilaian terhadap hasil kerja peserta dalam menyusun analisis SWOT dan *proximal goals*. Indikator keberhasilan program diukur berdasarkan kelengkapan dan ketepatan analisis SWOT serta kualitas *proximal goals* yang mencerminkan pemahaman peserta terhadap potensi diri dan lingkungan. Metode ini memungkinkan pengukuran yang lebih akurat terhadap tingkat kemampuan analitis dan perencanaan strategis peserta, yang merupakan komponen kunci dalam pengembangan *leadership skill*. Dokumentasi hasil lembar kerja analisis SWOT dan *proximal goals* dapat dilihat pada Gambar 6 dan Gambar 7.

SWOT ANALYSIS	
STRENGTHS	WEAKNESS
<ul style="list-style-type: none"> - kemampuan saya bisa membantu banyak orang - saya bisa membantu orang lain - saya bisa membantu orang lain - saya bisa membantu orang lain - saya bisa membantu orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> - saya kurang dalam diri - saya kurang dalam diri - saya kurang dalam diri - saya kurang dalam diri - saya kurang dalam diri
OPPORTUNITIES	THREATS
<ul style="list-style-type: none"> - di lingkungan saya ada fasilitas gym - teman-teman saya juga suka gym - saya juga lebih semangat untuk belajar - saya juga lebih semangat untuk belajar 	<ul style="list-style-type: none"> - fasilitas yang mahal - teman yang sulit diajar belajar - kurang teman yang bisa diajar - memiliki kebiasaan nongkrong

Gambar 6. Hasil Pengisian Lembar Kerja Analisis SWOT

Name: riadin

1 IPK minimal 3,50 (Start: ~~1 semester~~ ^{Semester} (End: 2 thn lagi))

I need to take these steps to reach it:	The Obstacles I will face are:	things I will do to solve the problem:
belajar materi	sulit memahami materi	mencari memahami materi
Latihan soal	PPT dosen 135 slide 1 materi	mencari latihan soal
Penunjan abien	Fasa malas	membuat to do list
aktif pada saat pertualahan	Menunda-nunda tugas	Tidak menunda tugas.

Gambar 7. Hasil Pengisian Lembar Kerja *Proximal Goals*

Sebagai upaya menjamin keberlanjutan program, tim pengabdian menjalin koordinasi dengan Pembina karang taruna dalam merancang pembelajaran berkelanjutan yang mendukung implementasi *proximal goals*. Pendekatan *collaborative learning* ini efektif dalam program pengembangan *leadership skill*. Melalui pembelajaran berkelanjutan, memungkinkan peserta dalam mengimplementasikan dan mengevaluasi *proximal goals* secara bertahap. Dokumentasi penutupan pelatihan dapat dilihat pada Gambar 8.



Gambar 8. Penutupan Pelatihan *Proximal Goals*

Pelatihan *proximal goals* dalam pengembangan *leadership skills* merupakan implementasi dari teori *goal-setting* yang menekankan pentingnya penetapan tujuan spesifik dan menantang yang dapat dicapai secara bertahap untuk meningkatkan performa dan motivasi individu (Lunenburg, 2011). Dalam konsep teori *social cognitive*, konsep ini menyoroti pentingnya *self-efficacy* dalam proses penetapan dan pencapaian tujuan, dimana *proximal goals* berperan sebagai mekanisme regulasi diri yang efektif dalam pengembangan *leadership skills* (Bandura, 2017). Integrasi analisis SWOT dengan penetapan *proximal goals* menciptakan kerangka kerja yang sistematis untuk mengidentifikasi potensi diri dan merancang tahapan pengembangan yang terukur (Antoniadou & Kanellopoulou, 2024). Pendekatan ini memperkuat penekanan pentingnya pemimpin muda untuk mengembangkan kesadaran diri dan visi yang jelas sebagai fondasi pertumbuhan *leadership skills* yang optimal.

Simpulan

Pelatihan *proximal goals* salah satu pendekatan yang efektif dalam pengembangan *leadership skills* anggota Karang Taruna *YounGunter*. Melalui integrasi analisis SWOT dan

penetapan tujuan berbasis SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*), peserta pelatihan mampu memetakan potensi diri, menyusun tujuan strategis, dan meningkatkan kepercayaan diri serta tanggung jawab dalam kepemimpinan. Program ini memberikan manfaat bagi pengembangan individu dan juga mendukung keberlanjutan organisasi melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia. Pendekatan sistematis ini relevan dengan kebutuhan pengembangan generasi muda di era industri 4.0, di mana *leadership skills* seperti adaptasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan strategis menjadi esensial. Dengan keberhasilan pelatihan ini, *proximal goals* dapat diadopsi sebagai strategi pembinaan berkelanjutan dalam organisasi kepemudaan.

Referensi

- Antoniadou, M., & Kanellopoulou, A. (2024). Educational Approach: Application of SWOT Analysis for Assessing Entrepreneurial Goals in Senior Dental Students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(3), 753–766. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14030049>
- Bandura, A. (2017). Cultivate Self-efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. *The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behaviour*, 125–141. <https://doi.org/10.1002/9781405164047.ch9>
- Ciulla, J. B. (2020). Ethics and Effectiveness: The Nature of Good Leadership. *Issues in Business Ethics*, 50, 3–32. https://doi.org/10.1007/978-3-030-38463-0_1
- Cornish, F., Breton, N., Moreno-Tabarez, U., Delgado, J., Rua, M., de-Graft Aikins, A., & Hodgetts, D. (2023). Participatory action research. *Nature Reviews Methods Primers*, 3(1). <https://doi.org/10.1038/s43586-023-00214-1>
- Crisandye, Y. F. (2018). Peran Karang Taruna Dalam Pengembangan Kreativitas Remaja. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 1(3), 94–100.
- Gill, S. S., Xu, M., Ottaviani, C., Patros, P., Bahsoon, R., Shaghaghi, A., Golec, M., Stankovski, V., Wu, H., Abraham, A., Singh, M., Mehta, H., Ghosh, S. K., Baker, T., Parlikad, A. K., Lutfiyya, H., Kanhere, S. S., Sakellariou, R., Dustdar, S., ... Uhlig, S. (2022). AI for next generation computing: Emerging trends and future directions. *Internet of Things (Netherlands)*, 19, 1–43. <https://doi.org/10.1016/j.iot.2022.100514>
- Greco, L. M., & Kraimer, M. L. (2020). Supplemental Material for Goal-Setting in the Career Management Process: An Identity Theory Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 40–57. <https://doi.org/10.1037/apl0000424.supp>
- Ivaldi, S., Scaratti, G., & Fregnan, E. (2022). Dwelling within the fourth industrial revolution: organizational learning for new competences, processes and work cultures. *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 1–26. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2020-0127>
- Li, L. (2022). Reskilling and Upskilling the Future-ready Workforce for Industry 4.0 and Beyond. *Information Systems Frontiers*, 26(5), 1697–1712. <https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y>
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Business and Administration*, 15(1), 1–6.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* (Vol. 6, Issue 2). PT Dewangga Energi

Internasional.

- Mdluli, S., & Makhupe, O. (2017). Defining leadership competencies needed for the fourth industrial revolution: Leadership competencies 4.0. *Duke CE*, 1–13. https://www.bankseta.org.za/wp-content/uploads/2018/08/Bankseta_Defining-Leadership_Siboniso-Mdluli-Olebile-Makhupe.pdf
- Puhovichová, D., & Jankelov, N. (2021). Leadership in Conditions of Industry 4 . 0. *SHS Web of Conferences*, 03013(115), 1–10.
- Saerang, H. M., Deity, S., Sumual, M., & Tuerah, P. R. (2023). Kepemimpinan Karismatik Era Digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5059–5066.
- Shtaltovna, Y. (2021). Can a Skill be Measured or Assessed? 6-Level Skills Development Approach to Skill Assessment. *GiLE Journal of Skills Development*, 1(1), 12–24. <https://doi.org/10.52398/gjsd.2021.v1.i1.pp12-24>