

PERAN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN DAN PENGETAHUAN MASYARAKAT MELALUI PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN

Suwandi, Ahmad Kurniawan

Universitas Pelita Bangsa, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni 2025

Revised Juni 2025

Accepted Juni 2025

Available online Juni 2025

Email:

suwandi@pelitabangsa.ac.id

ahmad.kurniawan2804@gmail.com



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

Abstrak

Pemberdayaan masyarakat merupakan aspek penting dalam pembangunan berkelanjutan, di mana organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Artikel ini membahas bagaimana organisasi, baik pemerintah, swasta, maupun masyarakat sipil, berkontribusi dalam peningkatan keterampilan dan pengetahuan masyarakat melalui program pelatihan dan pendampingan. Pelatihan yang terstruktur dan pendampingan yang berkelanjutan terbukti efektif dalam mendorong masyarakat untuk mandiri secara ekonomi, mampu berinovasi, serta meningkatkan kapasitas sosial mereka. Penelitian ini menyoroti berbagai bentuk intervensi organisasi, pendekatan partisipatif, serta tantangan dan peluang dalam pelaksanaan program pemberdayaan. Hasil kajian menunjukkan bahwa sinergi antara organisasi dan masyarakat menjadi kunci dalam mewujudkan masyarakat yang adaptif dan produktif di era modern.

Kata Kunci: Pemberdayaan masyarakat, pelatihan, pendampingan organisasi.

Pendahuluan

Pembangunan masyarakat tidak hanya berfokus pada aspek fisik dan ekonomi semata, tetapi juga mencakup pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan inti dari kemajuan suatu bangsa. Di tengah perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang begitu cepat, masyarakat dituntut untuk mampu beradaptasi, berinovasi, dan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Dalam konteks ini, peran organisasi menjadi sangat vital dalam membantu masyarakat untuk tidak tertinggal melalui berbagai program pelatihan dan pendampingan.

Organisasi yang dimaksud dapat mencakup lembaga pemerintah, lembaga swadaya masyarakat (LSM), organisasi non-pemerintah (NGO), lembaga pendidikan, maupun sektor swasta. Peran mereka menjadi jembatan antara kebijakan pembangunan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Salah satu bentuk kontribusi nyata dari organisasi adalah dengan menyelenggarakan pelatihan-pelatihan yang bersifat praktis, seperti pelatihan kewirausahaan, keterampilan teknis, literasi digital, pengelolaan keuangan, hingga pelatihan berbasis pertanian dan kerajinan lokal. Pelatihan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memperkuat kapasitas komunitas dalam menciptakan ketahanan sosial dan ekonomi.

Selain pelatihan, pendampingan juga merupakan aspek penting dalam proses pemberdayaan. Pelatihan tanpa pendampingan seringkali tidak cukup efektif karena masyarakat membutuhkan bimbingan dalam menerapkan ilmu dan keterampilan yang telah mereka peroleh. Pendampingan dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa peserta pelatihan benar-benar mampu mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pengembangan usaha. Pendampingan juga membantu masyarakat mengatasi tantangan yang mereka hadapi, seperti keterbatasan akses terhadap modal, pemasaran, atau perizinan usaha.

Organisasi yang menjalankan fungsi pelatihan dan pendampingan secara optimal cenderung mengadopsi pendekatan partisipatif dan berbasis kebutuhan lokal. Dengan memahami konteks budaya, sosial, dan ekonomi masyarakat, program yang dijalankan menjadi

lebih relevan dan diterima oleh masyarakat. Kolaborasi lintas sektor juga menjadi kunci sukses dalam pelaksanaan kegiatan, di mana organisasi bekerja sama dengan tokoh masyarakat, pemerintahan desa, dan stakeholder lainnya untuk menciptakan ekosistem pemberdayaan yang berkelanjutan.

Namun demikian, dalam praktiknya, tidak sedikit organisasi yang menghadapi berbagai hambatan, seperti keterbatasan dana, minimnya SDM terlatih, dan rendahnya partisipasi masyarakat akibat kurangnya kesadaran atau motivasi. Oleh karena itu, penting untuk terus mengembangkan strategi yang adaptif dan inovatif agar tujuan dari pelatihan dan pendampingan benar-benar tercapai. Dengan latar belakang tersebut, tulisan ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana organisasi berperan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan masyarakat melalui pelatihan dan pendampingan, serta menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas program tersebut dalam konteks pemberdayaan masyarakat di Indonesia.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan secara mendalam peran organisasi dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan masyarakat melalui kegiatan pelatihan dan pendampingan. Pendekatan kualitatif dipilih karena dinilai mampu mengungkap dinamika sosial, pola interaksi, serta persepsi masyarakat terhadap intervensi yang dilakukan oleh berbagai organisasi.

Sumber data utama berasal dari studi literatur, observasi lapangan terbatas, serta wawancara mendalam dengan beberapa informan kunci yang terdiri dari pengurus organisasi masyarakat, peserta pelatihan, dan aparat desa yang terlibat langsung dalam kegiatan pemberdayaan. Studi literatur dilakukan dengan mengkaji jurnal, buku, dan laporan kegiatan dari berbagai organisasi yang relevan dengan topik penelitian. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memungkinkan peneliti mengeksplorasi pengalaman, tantangan, dan dampak dari kegiatan pelatihan dan pendampingan yang dilaksanakan.

Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan kebutuhan data, seperti keterlibatan langsung dalam program pelatihan atau pendampingan, serta ketersediaan informasi yang dapat memperkaya analisis. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dicatat, direkam (dengan izin informan), dan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, tema utama, serta hubungan antar konsep yang muncul dari data.

Selain itu, dilakukan juga observasi terbatas terhadap kegiatan pelatihan dan pendampingan yang sedang berjalan di salah satu desa binaan di Kalimantan Selatan sebagai studi kasus. Observasi ini difokuskan pada pelaksanaan metode pelatihan, tingkat partisipasi peserta, peran fasilitator, serta tindak lanjut pasca-pelatihan. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Artinya, data dari wawancara, observasi, dan studi dokumen dibandingkan satu sama lain guna memperoleh gambaran yang komprehensif dan meminimalkan bias. Validitas data juga dijaga dengan cara melakukan konfirmasi ulang kepada narasumber tentang hasil temuan yang diperoleh. Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai bagaimana organisasi berkontribusi dalam pemberdayaan masyarakat secara nyata, tantangan yang dihadapi di lapangan, serta strategi yang bisa diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pelatihan dan pendampingan di masa depan.

Pembahasan

Peran organisasi dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan masyarakat tidak dapat dilepaskan dari urgensi pembangunan sumber daya manusia yang inklusif dan berkelanjutan. Dalam konteks Indonesia, di mana sebagian besar penduduk tinggal di wilayah perdesaan dengan akses yang terbatas terhadap pendidikan formal dan pelatihan kerja, kehadiran organisasi—baik dalam bentuk lembaga pemerintah, LSM, hingga komunitas lokal—menjadi jembatan penting dalam meningkatkan kapasitas masyarakat

1. Fungsi Strategis Organisasi dalam Pemberdayaan Masyarakat

Organisasi memiliki fungsi strategis sebagai fasilitator, katalisator, sekaligus penggerak perubahan. Dalam konteks pelatihan dan pendampingan, organisasi berperan mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, merancang program sesuai potensi lokal, serta menyediakan sumber daya yang dibutuhkan. Misalnya, dalam pelatihan keterampilan menjahit di sebuah desa, organisasi tidak hanya menyediakan alat dan bahan, tetapi juga menghadirkan pelatih profesional serta membantu menciptakan jaringan pemasaran produk hasil pelatihan.

Pola pendekatan ini dikenal sebagai bottom-up approach, di mana masyarakat dilibatkan sejak tahap perencanaan hingga evaluasi. Pendekatan ini dinilai lebih efektif karena mendorong partisipasi aktif masyarakat serta memastikan relevansi program dengan kebutuhan riil mereka. Organisasi yang berhasil menerapkan pendekatan ini cenderung lebih berhasil dalam menciptakan dampak jangka panjang karena masyarakat merasa memiliki program tersebut.

2. Pelatihan sebagai Sarana Transfer Keterampilan dan Pengetahuan

Pelatihan menjadi pintu masuk utama dalam proses pemberdayaan. Bentuk pelatihan sangat beragam, mulai dari pelatihan teknis (misalnya pertanian organik, perikanan, menjahit, memasak, atau membatik), hingga pelatihan non-teknis seperti pengelolaan keuangan, kepemimpinan komunitas, literasi digital, dan pelatihan kewirausahaan. Efektivitas pelatihan sangat bergantung pada tiga hal utama: kurikulum yang kontekstual, metode yang partisipatif, dan keberlanjutan program. Kurikulum pelatihan harus disesuaikan dengan potensi wilayah, latar belakang peserta, serta kebutuhan pasar. Metode pelatihan yang interaktif dan berbasis praktik lapangan jauh lebih efektif dibandingkan metode ceramah konvensional, karena memungkinkan peserta langsung mengaplikasikan ilmu yang didapat. Keberlanjutan juga sangat penting, karena pelatihan satu kali tanpa tindak lanjut cenderung tidak berdampak signifikan. Contohnya dapat dilihat dalam program pelatihan keterampilan digital yang dilakukan oleh organisasi non-profit di Kalimantan Selatan. Pelatihan ini mengajarkan masyarakat muda untuk membuat konten digital yang mempromosikan produk lokal melalui media sosial. Dalam beberapa bulan, peserta tidak hanya mampu memasarkan produk mereka secara daring, tetapi juga menciptakan peluang kerja baru bagi pemuda lainnya di desa tersebut.

3. Pendampingan sebagai Proses Pembelajaran yang Berkelanjutan

Salah satu kelemahan dari banyak program pelatihan adalah tidak adanya pendampingan pasca-pelatihan. Padahal, pendampingan merupakan aspek krusial dalam memastikan bahwa keterampilan yang diberikan benar-benar diterapkan dan dikembangkan. Pendampingan juga membantu peserta menghadapi hambatan praktis yang muncul di lapangan, seperti kendala teknis, pengelolaan waktu, atau pemasaran.

Organisasi yang berhasil dalam program pendampingan biasanya memiliki relawan atau fasilitator lapangan yang secara rutin mendampingi kelompok sasaran. Misalnya, dalam program pelatihan pertanian organik, pendamping akan datang setiap minggu ke kebun petani untuk melihat perkembangan, memberikan saran, dan mencatat progres. Dengan cara ini, proses belajar menjadi lebih kontekstual dan berkelanjutan. Pendampingan juga menciptakan

hubungan sosial yang lebih kuat antara organisasi dan masyarakat. Kepercayaan yang dibangun selama proses pendampingan menjadi modal sosial yang penting dalam menjaga semangat dan partisipasi masyarakat. Bahkan, dalam banyak kasus, masyarakat yang sudah berhasil justru menjadi pendamping bagi kelompok baru, menciptakan efek domino dalam pemberdayaan.

4. Tantangan yang Dihadapi Organisasi

Meskipun memiliki peran yang penting, organisasi seringkali menghadapi berbagai tantangan dalam pelaksanaan pelatihan dan pendampingan. Beberapa tantangan utama meliputi keterbatasan dana, rendahnya kualitas fasilitator, resistensi budaya, serta kurangnya dukungan kebijakan dari pemerintah setempat. Keterbatasan dana membuat program pelatihan tidak dapat dilaksanakan secara optimal, terutama dalam jangka panjang. Banyak organisasi hanya mampu menggelar pelatihan sekali atau dua kali, tanpa ada anggaran untuk pendampingan atau pengembangan lanjutan. Di sisi lain, kualitas fasilitator juga berpengaruh besar terhadap keberhasilan program. Tidak semua pelatih memiliki kemampuan pedagogik dan empati yang dibutuhkan untuk bekerja di lingkungan masyarakat. Selain itu, beberapa masyarakat menunjukkan resistensi terhadap program pelatihan, terutama jika mereka merasa program tersebut tidak relevan, terlalu rumit, atau tidak sejalan dengan tradisi lokal. Untuk itu, pendekatan kultural dan komunikasi persuasif sangat diperlukan. Organisasi juga sering mengalami kesulitan dalam berkoordinasi dengan pemerintah desa atau lembaga lainnya, terutama jika tidak ada sinergi kebijakan atau dukungan regulasi yang memadai.

5. Dampak Positif dan Potensi Pengembangan ke Depan

Walaupun banyak tantangan, dampak positif dari peran organisasi dalam peningkatan keterampilan dan pengetahuan masyarakat sangat signifikan. Banyak komunitas yang sebelumnya tidak produktif kini mampu menghasilkan produk bernilai ekonomi tinggi. Selain itu, peningkatan pengetahuan juga mendorong lahirnya kesadaran kolektif terhadap isu-isu penting seperti lingkungan, kesehatan, dan pendidikan anak.

Di masa depan, organisasi perlu mengembangkan strategi digital dalam pelatihan dan pendampingan. Penggunaan teknologi seperti e-learning, video tutorial, dan platform komunitas daring dapat menjadi solusi atas keterbatasan jarak dan waktu. Kolaborasi antarsektor juga harus diperkuat agar sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal. Sebagai contoh, model pelatihan berbasis hybrid yang menggabungkan pelatihan offline dengan sesi daring secara periodik terbukti mampu menjangkau lebih banyak peserta dengan biaya yang lebih efisien. Di sisi lain, pendampingan daring melalui grup WhatsApp, forum diskusi, atau mentoring via video call juga mulai banyak digunakan oleh organisasi yang berbasis komunitas.

Penutup

Peran organisasi dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan masyarakat melalui pelatihan dan pendampingan telah terbukti menjadi salah satu strategi penting dalam proses pemberdayaan masyarakat. Dalam konteks pembangunan yang semakin kompleks dan menuntut partisipasi aktif seluruh elemen masyarakat, kehadiran organisasi baik dari unsur pemerintah, swasta, maupun masyarakat sipil menjadi instrumen penggerak yang menjembatani antara kebijakan dan kebutuhan nyata di lapangan.

Pelatihan sebagai bentuk transfer keterampilan dan pengetahuan memiliki nilai yang strategis dalam mempersiapkan individu agar lebih adaptif terhadap perubahan zaman. Dengan desain pelatihan yang tepat, kontekstual, dan berbasis potensi lokal, masyarakat tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga meningkatkan kapasitas untuk mandiri secara ekonomi. Namun, pelatihan tanpa adanya pendampingan seringkali tidak memberikan hasil



optimal. Oleh karena itu, pendampingan menjadi elemen penting yang memastikan keberlanjutan proses belajar dan penerapan keterampilan dalam kehidupan sehari-hari.

Pendampingan yang dilakukan secara konsisten juga menciptakan hubungan sosial yang kuat antara organisasi dan masyarakat, meningkatkan rasa percaya diri, dan memperkuat solidaritas sosial. Dalam banyak kasus, program pelatihan dan pendampingan yang dikelola dengan baik telah berhasil menciptakan perubahan signifikan, baik dari segi ekonomi maupun sosial di lingkungan masyarakat. Keberhasilan ini tentu tidak terlepas dari pendekatan yang partisipatif, komunikasi yang terbuka, serta penguatan kapasitas internal organisasi itu sendiri.

Namun, perlu disadari bahwa berbagai tantangan masih dihadapi dalam implementasi program pelatihan dan pendampingan. Keterbatasan anggaran, rendahnya partisipasi masyarakat, kurangnya fasilitator yang berkualitas, hingga minimnya dukungan dari pemerintah setempat menjadi hambatan yang perlu diatasi secara kolektif. Untuk itu, dibutuhkan sinergi antara organisasi, pemerintah, akademisi, dan sektor swasta dalam menciptakan ekosistem pemberdayaan masyarakat yang kuat dan berkelanjutan.

Ke depan, organisasi perlu memanfaatkan kemajuan teknologi sebagai alat bantu dalam proses pelatihan dan pendampingan. Pendekatan digital seperti e-learning, mentoring online, serta penggunaan media sosial sebagai sarana berbagi informasi dan promosi hasil pelatihan dapat memperluas jangkauan program dan meningkatkan efisiensi pelaksanaannya. Selain itu, organisasi juga perlu meningkatkan kapasitas internal melalui pelatihan bagi para fasilitator, evaluasi program yang sistematis, dan penguatan jejaring kerja sama.

Referensi

- Anwar, M. K. (2019). *Pemberdayaan Masyarakat: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: Kencana.
- Hadi, S. (2020). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Isbandi, R. (2018). *Pemberdayaan Masyarakat: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, A. (2021). "Peran Lembaga Swadaya Masyarakat dalam Penguatan Ekonomi Lokal", *Jurnal Pembangunan Sosial*, 7(2), 123-135.
- Mulyadi, D. (2017). *Pengembangan Masyarakat Berbasis Partisipasi*. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, H. (2022). "Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Kebutuhan Lokal", *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan*, 4(1), 88-100.