

Peningkatan Keterampilan Kepemimpinan dan Manajemen Anggota DWP melalui Pelatihan Capacity Building

Shinta Setia^{1*}, Anggraeni², Yudi Sutarso³, Basuki Rachmat⁴, Linda Purnamasari⁵

Kata Kunci:

Capacity building,
Leadership; Organizational
management; Dharma
Wanita Persatuan (DWP)

Keywords :

Capacity building,
Leadership; Organizational
management; Dharma
Wanita Persatuan (DWP)

Correspondensi Author

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi
dan Bisnis, Universitas Hayam
Wuruk Perbanas, Surabaya,
Indonesia, Jawa Timur 6029
Email: shinta.setia@perbanas.ac.id

Article History

Received: 22-07-2025;
Reviewed: 12-09-2025;
Accepted: 24-11-2025;
Available Online: 15-12-2025;
Published: 29-12-2025

Abstrak. Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan manajemen organisasi bagi anggota Dharma Wanita Persatuan (DWP) Kota Surabaya melalui pelatihan peningkatan kapasitas. Pelatihan ini dirancang untuk membekali anggota DWP dengan pengetahuan dan keterampilan praktis dalam merumuskan visi dan misi, berkomunikasi secara efektif, memotivasi anggota, mengambil keputusan, mengelola konflik, merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan, mengelola keuangan organisasi, dan memanfaatkan teknologi dalam administrasi. Metode kegiatan yang meliputi 1) sesi interaktif, 2) diskusi kelompok, dan 3) pemberian tugas kelompok. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dalam beberapa tahap, mulai dari 1) analisis kebutuhan, 2) penyusunan kurikulum, 4) pelaksanaan pelatihan, hingga 5) evaluasi. Dengan peserta sebanyak 47 orang dari para ibu Dharma Wanita Persatuan (DWP) Pemerintah Kota Surabaya. Hasil dari kegiatan ini dapat disimpulkan bahwa program pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi ini telah terbukti efektif sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kapasitas individual anggota DWP Kota Surabaya. Peningkatan kompetensi ini tidak hanya bersifat teoretis, tetapi juga termanifestasi secara praktis dalam perbaikan proses perencanaan dan kualitas program kerja, yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi.

Abstract. This community service program aims to improve the leadership and organizational management skills of members of the Dharma Wanita Persatuan (DWP) of Surabaya City through capacity building training. This training is designed to equip DWP members with knowledge and practical skills in formulating a vision and mission, communicating effectively, motivating members, making decisions, managing conflicts, planning and organizing activities, managing organizational finances, and utilizing technology in administration. The activity methods include 1) interactive sessions, 2) group discussions, and 3) giving group assignments. This community service activity is carried out in several stages, starting from 1) needs analysis, 2) curriculum development, 4) training implementation, and 5) evaluation. With 47 participants from the Dharma Wanita Persatuan (DWP) women of the Surabaya City Government. The results of this activity can be concluded

that this leadership and organizational management training program has proven effective as a strategic instrument to increase the individual capacity of DWP members of Surabaya City. This competency improvement is not only theoretical, but also practically manifested in improvements in the planning process and quality of work programs, which directly contribute to the achievement of the organization's vision and mission.



*This work is licensed under a Creative Commons Attribution
4.0 International License. @2025 by Author*



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar fundamental dalam pembangunan peradaban dan modal esensial bagi kemajuan suatu bangsa. Secara universal, pendidikan diakui sebagai instrumen utama dalam pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, kompeten, dan berdaya saing di era global (Hanushek, 2020). Laporan dari Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) secara konsisten menunjukkan korelasi positif yang kuat antara tingkat pendidikan suatu negara dengan pertumbuhan ekonomi, stabilitas sosial, dan inovasi teknologi (OECD, 2023). Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai pembentukan karakter dan pengembangan kemampuan berpikir kritis yang menjadi prasyarat terwujudnya masyarakat yang adil dan demokratis (Susanto & Retnawati, 2021). Pendidikan memegang peranan yang sangat penting di dalam meningkatkan sumber daya manusia yang handal, untuk mengurangi rendahnya kualitas pendidikan yang menjadi penyebab dari krisisnya sumber daya manusia. Potret pendidikan nasional masih dihadapkan pada tantangan yang kompleks dan multidimensional. Data dari Programme for International Student Assessment (PISA) yang dirilis oleh OECD (2023) menunjukkan bahwa skor literasi, numerasi, dan sains di Indonesia masih berada di bawah rata-rata internasional. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya isu fundamental terkait dengan kualitas pembelajaran dan paham literasi pendidikan di Indonesia.

Era globalisasi dan perubahan dinamika yang terus bergerak cepat

menjadikan tantangan dan fenomena yang kompleks pada bidang pendidikan di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) secara konsisten menunjukkan bahwa lebih dari 70% pengajar di dominasi oleh perempuan. angka ini menegaskan bahwa perempuan merupakan tulang punggung operasional dan garda terdepan dalam penyelenggaraan proses pembelajaran. Pendidikan perempuan sangat penting untuk pengembangan negara, perempuan berpendidikan tinggi juga dianggap mampu untuk membagi kehidupan pribadi mereka dengan kehidupan profesional. Mereka juga dapat membawa Indonesia untuk mencapai kesetaraan gender dan memimpin masa depan yang lebih cerah (Abnisa, 2016).

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa perempuan yang berpendidikan akan lebih mudah dalam memahami teknologi dan mampu memperoleh kemandiriannya sendiri (Afandi, 2013). Di era perkembangan saat ini pengembangan gaya kepemimpinan perempuan sangat dipengaruhi oleh Pendidikan. Pendidikan dan pengalaman membantu perempuan mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan bukan lagi domain pada eksklusif satu gender, namun seiring dengan perkembangan zaman banyak wanita yang menduduki posisi kepemimpinan di berbagai sektor, dan membawa perspektif gaya kepemimpinan yang unik. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang menunjukkan keselarasan yang kuat dengan nilai dan kekuatan yang sering diasosiasikan dengan kepemimpinan wanita adalah kepemimpinan yang melayani (Hayati et al., 2023). Kepemimpinan yang melayani menekankan pada kebutuhan untuk melayani orang lain, memprioritaskan pertumbuhan dan

kesejahteraan tim, serta membangun komunitas yang kolaboratif. Kepemimpinan layanan (*servant leadership*) dalam konteks sumber daya manusia (SDM) adalah pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan pengembangan kesejahteraan anggota timnya terlebih dahulu (Dimas Ardi Nugraha et al., 2023). Kepemimpinan perempuan yang didukung oleh pendidikan yang kuat memiliki dampak yang multifaset dan signifikan terhadap pembangunan dan perkembangan negara di berbagai sektor. Pengaruh ini meluas dari peningkatan efisiensi ekonomi hingga perbaikan kualitas kebijakan sosial.

Studi-studi terdahulu telah banyak mengulas dampak inisiatif pendidikan dan pemberdayaan perempuan, sering kali berfokus pada dimensi tunggal seperti peningkatan pendapatan ekonomi atau partisipasi politik. Namun, masih belum banyak yang memfokuskan Pendidikan, kepemimpinan dan pemberdayaan secara lebih mendalam. Sehingga hal ini menjadikan celah penelitian bagi peneliti untuk menjembatani dan membahas lebih mendalam mengenai Pendidikan dan keterampilan kepemimpinan serta Kurangnya penelitian yang membahas dampak pelatihan kepemimpinan DWP dalam jangka waktu yang panjang untuk memastikan keberlanjutan (*sustainability*) peningkatan keterampilan. Tujuan Program pelatihan Capacity Building (CB) adalah untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan manajemen organisasi bagi anggota Dharma Wanita Persatuan (DWP) Kota Surabaya melalui pelatihan peningkatan kapasitas serta untuk mengkaji lebih dalam bagaimana inisiatif pendidikan dan pemberdayaan perempuan dapat diimplementasikan secara efektif untuk mewujudkan masyarakat yang lebih berdaya dan sejahtera. Mengingat pentingnya pendidikan dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, serta peran krusial perempuan dalam pembangunan dan kepemimpinan, maka upaya pengabdian masyarakat yang berfokus pada peningkatan akses dan kualitas pendidikan, khususnya bagi perempuan, menjadi sangat relevan dan mendesak.

METODE

Kegiatan peningkatan keterampilan kepemimpinan dan manajemen Anggota DWP melalui pelatihan *capacity Building* dilaksanakan selama satu hari kali pertemuan. Pelatihan *capacity building* ini dilaksanakan di Universitas Hayam Wuruk Perbanas pada Hari Selasa, 18 Februari 2025. Peserta kegiatan ini adalah anggota Dharma Wanita Persatuan (DWP) Kota Surabaya yang memiliki peran aktif dalam kepengurusan organisasi di berbagai tingkatan. Jumlah peserta sebanyak 47 orang yang merupakan anggota aktif DWP Pemerintah Kota Surabaya. Narasumber kegiatan ini terdiri dari Kanit Ppa AKP Rima Shanty Dewi; Dr. Yudi Sutarso, SE.M.Si; Dr. Basuki Rahmat, SE.,MM; Dr. Shinta Setia, S.Psi.,M.Com; Dr. Anggraeni, S.E.,M.Si; Dr. Linda Purnama Sari, SE.,M.Si.

Pelatihan ini dilaksanakan dengan menggunakan metode yang interaktif dan berpusat pada peserta, meliputi:

1. Ceramah Interaktif; Penyampaian materi konsep kepemimpinan dan manajemen organisasi yang relevan dengan konteks DWP. Sesi ini didesain untuk memicu diskusi dan pertukaran ide antar peserta.
2. Diskusi Kelompok; Pembagian peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil untuk membahas studi kasus, berbagi pengalaman, dan memecahkan masalah terkait tantangan kepemimpinan dan manajemen dalam organisasi DWP.
3. Sesi Tanya Jawab; Memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengajukan pertanyaan dan mendapatkan klarifikasi terkait materi yang disampaikan.
4. Penyusunan Rencana Tindak Lanjut: Di akhir pelatihan, peserta difasilitasi untuk menyusun rencana tindak lanjut (*action plan*) yang dapat diimplementasikan dalam organisasi DWP masing-masing.

Materi pelatihan yang disampaikan meliputi topik-topik sebagai berikut:

1. Konsep Dasar Kepemimpinan; Definisi kepemimpinan, gaya-gaya kepemimpinan, dan karakteristik pemimpin yang efektif dalam organisasi perempuan. Kepemimpinan yang Melayani (*Servant Leadership*), Prinsip-prinsip kepemimpinan

yang melayani dan relevansinya dalam membangun hubungan yang kuat dan memberdayakan anggota. Manajemen Organisasi Efektif; Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan organisasi. Komunikasi Efektif dalam Organisasi;

2. Teknik komunikasi verbal dan non-verbal yang efektif untuk membangun pemahaman dan kolaborasi. Pengambilan Keputusan dan Pemecahan Masalah; Langkah-langkah pengambilan keputusan yang rasional dan partisipatif, serta strategi pemecahan masalah dalam organisasi. Manajemen Tim dan Kerjasama; Strategi membangun tim yang solid, memotivasi anggota, dan meningkatkan kerjasama. Pengelolaan Kegiatan dan Program Organisasi;
3. Teknik perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan organisasi. Pengembangan Diri dan Kepemimpinan Perempuan: Strategi pengembangan diri untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam konteks organisasi perempuan.

Instrumen Pengumpulan Data dan Evaluasi

Seluruh metode pelaksanaan dan instrumen evaluasi dirancang untuk memastikan tercapainya tujuan kegiatan, yaitu peningkatan kapasitas kepemimpinan dan manajemen organisasi anggota DWP. Untuk mengukur keberhasilan kegiatan pengabdian masyarakat ini, digunakan beberapa instrumen pengumpulan data dan evaluasi, antara lain: Kuesioner Pra dan Pasca dengan skala likert Skor penilaian yang diberikan terdiri dari 5 kriteria yaitu 1 (sangat kurang), 2 (kurang), 3 (cukup), 4 (baik), 5 (sangat baik). Pelatihan yang digunakan untuk mengukur peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta terkait materi kepemimpinan dan manajemen organisasi dengan metode pengumpulan data yang berorientasi Kuantitatif. Lembar Observasi digunakan oleh tim pengabdian untuk mengamati partisipasi aktif peserta selama sesi

pelatihan. Diskusi Kelompok Terarah (*Focus Group Discussion*): Dilakukan setelah pelatihan untuk menggali umpan balik dan perspektif peserta terkait manfaat dan dampak pelatihan. Analisis Rencana Tindak Lanjut: Mengevaluasi kualitas dan potensi implementasi rencana tindak lanjut yang disusun oleh peserta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pelatihan Peningkatan Keterampilan Kepemimpinan dan Manajemen Anggota DWP melalui Pelatihan Capacity Building telah dilaksanakan dengan baik sesuai rencana yang telah disiapkan. Pelaksanaan Kegiatan dan pencapaian yang dihasilkan antara lain membekali peserta dengan:

1. Keterampilan *Coaching* dan *Mentoring*: Melatih pemimpin SDM untuk menjadi coach dan mentor yang efektif bagi Anggota DWP dalam membantu mengembangkan potensi dan mencapai tujuan karir yang lebih baik.
2. Keterampilan Manajemen Konflik: Membekali Anggota DWP dengan strategi untuk mengelola dan menyelesaikan konflik secara konstruktif dengan mengutamakan kebutuhan semua pihak.
3. Keterampilan Pengembangan Tim: Meningkatkan kemampuan Anggota DWP dalam membangun tim yang kolaboratif, inklusif, dan berkinerja tinggi. Kesadaran Diri dan Kecerdasan Emosional.
4. Meningkatkan pemahaman diri pemimpin SDM tentang kekuatan dan kelemahan mereka, serta mengembangkan kemampuan mengelola emosi diri dan orang lain.
5. Kemampuan Membangun Budaya Organisasi yang Melayani: Memahami bagaimana kepemimpinan layanan dapat diintegrasikan ke dalam budaya organisasi secara keseluruhan.



Gambar 1. Tim Memberikan Materi dalam Pelatihan

Evaluasi

Tim pengabdian masyarakat bersama-sama mengadakan evaluasi terhadap kegiatan pelatihan dan pendampingan kegiatan, evaluasi juga dilakukan secara bersama-sama dengan kelompok dharma wanita untuk melihat kemajuan dan penerapan pelatihan Capacity Building untuk kegiatan selanjutnya. Berdasarkan evaluasi pelaksanaan dan hasil kegiatan terdapat 3 komponen penilaian dalam evaluasi ini yaitu penyelenggaraan, fasilitas/konsumsi dan materi. Komponen penyelenggaraan terdiri dari 3 item penilaian yaitu metode pelatihan, koordinasi pelatihan, dan kerjasama panitia dengan peserta. Komponen fasilitas/konsumsi

terdiri dari 5 komponen yaitu kondisi ruangan, pengaturan tempat duduk, sound system, seminar kit, dan konsumsi. Komponen materi terdiri dari 5 item penilaian yaitu kualitas materi secara keseluruhan, aktualisasi materi, kebaruan materi, eksklusifitas materi, dan kualitas pembawa materi (pembicara/narasumber). Skor penilaian dengan metode kuesioner yang diberikan terdiri dari 5 kriteria yaitu 1 (sangat kurang), 2 (kurang), 3 (cukup), 4 (baik), 5 (sangat baik). Evaluasi narasumber terdiri dari 5 item penilaian yaitu penguasaan materi, penguasaan kelas, penyajian materi, keseimbangan antara teori dan diskusi, serta pengaturan waktu.

Tabel 1. Evaluasi Kegiatan *Capacity Building Training*

No	Keterangan	Rata- Rata
Penyelenggaraan		4,8
1	Metode Pelatihan	4,6
2	Koordinasi Pelaksanaan	5,0
3	Kerjasama Panitia dan Peserta	4,8
Fasilitas / Konsumsi		4,6
1	Kondisi Ruangan	4,8
2	Pengaturan Tempat Duduk	4,6
3	Sound System	4,5
4	Seminar Kit	4,5
5	Konsumsi	4,6
Materi		4,7
1	Kualitas Materi Secara Keseluruhan	4,7
2	Aktualisasi Materi	4,6
3	Kebaruan Materi	4,6
4	Eksklusifitas Materi	4,6
5	Kualitas Pembawa Materi (Pembicara/Narasumber)	4,8
Total Rata-Rata		4,7

Relevansi dengan kebutuhan kegiatan pengabdian ini sangat relevan dengan kebutuhan peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam konteks tantangan

pembangunan dan perkembangan ekonomi yang semakin pesat. Kesadaran DWP Pemerintah Kota Surabaya akan pentingnya pengembangan kapasitas anggotanya

menunjukkan adanya kebutuhan internal yang kuat untuk peningkatan kompetensi. Pelatihan Capacity Building Training dirancang untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan wawasan para peserta. Fokus pada pengembangan kemampuan kepemimpinan, komunikasi efektif, kerja tim, serta pengelolaan program yang inovatif dan berkelanjutan memiliki potensi besar untuk memberdayakan anggota DWP secara individual maupun kolektif. Inisiatif pelatihan ini tidak hanya berorientasi pada pengembangan individu, tetapi juga pada penguatan organisasi DWP secara keseluruhan. Dengan meningkatnya kapasitas anggotanya, DWP diharapkan dapat menjadi organisasi yang lebih dinamis, produktif, dan adaptif terhadap perubahan.

Kegiatan pengabdian ini dapat menjadi model bagi organisasi lain dalam upaya membangun kapasitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Keterlibatan institusi pendidikan tinggi (CABM UHW Perbanas) menunjukkan sinergi positif antara akademisi dan komunitas dalam memecahkan masalah dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelaksanaan Capacity Building Training bagi ibu-ibu DWP Pemerintah Kota Surabaya merupakan langkah strategis dan relevan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperkuat organisasi. Kegiatan ini memiliki potensi besar untuk meningkatkan kompetensi individu, memperkuat sinergi internal, dan memberdayakan DWP sebagai agen perubahan dalam mendukung program-program pemerintah.

Hasil penelitian pengabdian akan menjadi lebih kuat dan memberikan rekomendasi yang lebih spesifik untuk keberlanjutan dan pengembangan program serupa di masa depan. Urgensi Peningkatan Kualitas SDM:

mengenai pentingnya pendidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan dampak rendahnya kualitas pendidikan terhadap krisis SDM menggarisbawahi urgensi dari inisiatif pelatihan ini. Di era perkembangan zaman dan ekonomi yang pesat, kebutuhan akan SDM yang kompeten menjadi semakin krusial. Pelatihan ini secara langsung menjawab kebutuhan tersebut dengan membekali anggota DWP dengan keterampilan yang relevan.

Kemampuan mengelola program secara inovatif dan berkelanjutan juga akan memperkuat peran DWP dalam pemberdayaan masyarakat. Sinergi dengan Pemerintah Kota Surabaya: Tujuan untuk membangun sinergi yang kuat antara DWP dan Pemerintah Kota Surabaya menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan pembangunan daerah. Dengan kapasitas yang meningkat, DWP diharapkan dapat menjadi mitra yang lebih efektif dalam implementasi program-program pemerintah.

Peran Institusi Pendidikan Tinggi: Keterlibatan Center for Applied Business and Management (CABM) UHW Perbanas sebagai penyelenggara pelatihan menunjukkan peran penting institusi pendidikan tinggi dalam pengabdian kepada masyarakat. Transfer pengetahuan dan keahlian dari akademisi ke komunitas seperti DWP dapat menjadi katalisator perubahan positif dan peningkatan kualitas SDM. Potensi sebagai Model: Keberhasilan pelatihan ini berpotensi menjadi model bagi organisasi lain, baik di lingkup pemerintahan maupun masyarakat, dalam upaya meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan nilai strategis dari kegiatan pengabdian ini dalam konteks yang lebih luas.

Tabel 2. Evaluasi Narasumber Kegiatan *Capacity Building Training* Kelompok A

Aspek Evaluasi						
No	Materi	Kelas	Penyajian	Teori Dan Diskusi	waktu	Rata- rata
1	4,7	4,7	4,8	4,7	4,7	4,7
2	4,8	4,8	4,8	4,7	4,7	4,8
3	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
4	4,7	4,7	4,8	4,7	4,7	4,7
Total Rata-Rata						4.7

Berdasarkan hasil evaluasi secara keseluruhan, Pelatihan Capacity Building Training DWP 2025 dinilai baik oleh para peserta. Skor rata-rata keseluruhan evaluasi kegiatan mencapai 4,6, menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan telah berjalan dengan baik dan sesuai harapan peserta dan berhasil memberikan dampak positif. Evaluasi terhadap narasumber di kelompok A dalam kegiatan ini mencatatkan skor rata-rata 4,7, yaitu sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa

para narasumber di kelompok A sudah baik dalam memberikan materi kepada para peserta,. Sementara untuk evaluasi narasumber di kelompok B mencatatkan skor rata-rata 4,6, yang berarti sudah baik. Ini menunjukkan bahwa para narasumber di kelompok A maupun di kelompok B mampu menyampaikan materi secara jelas, mendalam, dan mudah dipahami oleh peserta. Peserta memberikan

Tabel 3. Evaluasi Narasumber Kegiatan *Capacity Building Training* Kelompok B

Aspek Evaluasi						
No	Materi	Kelas	Penyajian	Teori Dan Diskusi	waktu	Rata- rata
1	4,7	4,6	4,7	4,5	4,4	4,6
2	4,7	4,6	4,6	4,5	4,5	4,6
3	4,6	4,5	4,5	4,3	4,4	4,5
4	4,9	4,9	4,9	4,9	4,7	4,9
Total Rata-Rata						4.6

SIMPULAN DAN SARAN

Secara keseluruhan, Pelatihan Capacity Building DWP 2025 dinilai sangat berhasil dan berjalan di atas ekspektasi, yang menunjukkan tercapainya kualitas penyelenggaraan program, fasilitas, dan penyampaian materi oleh narasumber. Terdapat tiga poin utama yang memperkuat kesimpulan ini: (1) Kualitas Pelaksanaan Kegiatan yang Sangat Baik Skor rata-rata keseluruhan evaluasi kegiatan mencapai 4,6. Jika diasumsikan menggunakan skala 5, capaian ini berada pada kategori Sangat Baik (Excellent). Nilai ini merefleksikan bahwa seluruh aspek pelaksanaan mulai dari teknis operasional, logistik, hingga pengalaman peserta secara umum telah dikelola dengan baik dan berhasil memberikan dampak positif sesuai harapan peserta. (2) Kompetensi Narasumber yang Unggul dan Konsisten Evaluasi terhadap narasumber menunjukkan kualitas yang tinggi dan merata di antara kelompok penyaji: Narasumber Kelompok A mencapai skor rata-rata 4,7 (Sangat Baik). Narasumber Kelompok B mencapai skor rata-

rata 4,6 (Sangat Baik). Skor yang konsisten dan tinggi ini menegaskan bahwa seluruh tim narasumber memiliki kompetensi pedagogis dan substansi yang solid. Mereka dinilai mampu menyampaikan materi secara jelas, mendalam, dan mudah dipahami oleh peserta, yang merupakan faktor kunci keberhasilan transfer pengetahuan dalam program capacity building. (3) Tercapainya Tujuan Program Pengembangan Kapasitas Skor rata-rata yang tinggi ini menyimpulkan bahwa pelatihan ini telah berhasil memenuhi target tingkat kepuasan peserta (Level 1 Evaluation menurut model Kirkpatrick). Kepuasan ini menjadi indikasi awal yang kuat bahwa pelatihan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan relevan, sehingga berpotensi besar untuk menghasilkan peningkatan pengetahuan dan perubahan perilaku positif (penguatan kapasitas) pada diri anggota DWP. Inisiatif Pelatihan Capacity Building Training bagi anggota DWP Pemerintah Kota Surabaya merupakan langkah yang tepat dan strategis dalam menjawab tantangan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kegiatan ini tidak hanya berpotensi meningkatkan kompetensi individu anggota

DWP, tetapi juga memperkuat organisasi secara keseluruhan dan meningkatkan sinergi dengan pemerintah kota. Keterlibatan institusi pendidikan tinggi menjadi nilai tambah dalam memastikan kualitas dan relevansi pelatihan. Keberhasilan kegiatan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi DWP dan menjadi inspirasi bagi upaya peningkatan kapasitas SDM di organisasi lain. Untuk mengukur dampak sesungguhnya, evaluasi pasca-pelatihan menjadi krusial untuk mengidentifikasi perubahan konkret yang terjadi. Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Waktu pelaksanaan kegiatan pengabdian perlu ditambah agar tujuan kegiatan dapat tercapai sepenuhnya, tetapi dengan konsekuensi penambahan biaya pelaksanaan. Oleh karena itu biaya pengabdian kepada masyarakat sebaiknya tidak sama antara beberapa tim pengusul proposal, mengingat khalayak sasaran yang berbeda pula; (2) Adanya kegiatan lanjutan yang berupa pelatihan sejenis selalu diselenggarakan secara periodik sehingga dapat menciptakan suatu komunitas sebagai bagian penyelenggaraan layanan kepemimpinan yang kompleks

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami menyampaikan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Hayam Wuruk Perbanas dan Pemerintah Kota Surabaya atas dukungan kelembagaan dan fasilitas yang telah diberikan sehingga penelitian pengabdian ini dapat terlaksana dengan baik. Kontribusi ini telah menjadi pendorong utama dalam upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan Dharma Wanita Persatuan Pemerintah Kota Surabaya. Umpan balik positif terkait kejelasan materi, kemampuan narasumber menjawab pertanyaan, serta keterkaitan materi dengan kebutuhan praktis di organisasi maupun dalam kehidupan sehari-hari.

DAFTAR RUJUKAN

Abnisa, A. P. (2016). *Jurnal Asy- Syukriyyah LEADERSHIP DALAM PENDIDIKAN*

Oleh: Almaydza Pratama Abnisa 1. 17, 32–53.

Afandi, R. (2013). Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam. *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 18(1), 95–116.
<https://doi.org/10.24090/insania.v18i1.1446>

Dimas Ardi Nugraha, Ananta Fani Aprilia, Robiatul Awalayah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership): Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 109–117.
<https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.159>

Habe, H., & Ahiruddin, A. (2017). Sistem Pendidikan Nasional. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 2(1), 39–45.
<https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>

Hayati, R., Armanto, D., & Kartika, Y. (2023). Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 3(2), 32–43.
<https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i2.450>

Lase, B. P. (2018). Posisi dan Urgensi Bimbingan Konseling dalam Praktik Pendidikan. *Jurnal Warta*, 58, 1–17.

Ningsih Berutu, S., Antaria Silalahi, S., Alessandro Siringo-ringo, Y., & Turnip, H. (2022). Kepemimpinan (Leadership) Dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 181–185.

Ratnasari, J. D., Makmur, M., & Heru, R. (2016). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(3), 103–110.

SETYORINI, E. (2022). Efektivitas Capacity Building Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pppptk Penjas Dan Bk. *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru*, 2(1), 7–14.
<https://doi.org/10.51878/teacher.v2i1.96>

Sopwandin, I., Yusman, R., Hak, R. B., Putra,

R., & Alim, U. (2023). Manajemen Kurikulum dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 8(1), 94–

106.

<https://doi.org/10.18860/jmpi.v8i1.19210>