
PELATIHAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MASYARAKAT MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN KONFLIK PADA KARANG TARUNA

Joko Kismanto^{1*}, Agus Suryo Murtopo², Kresno Ario Tri Wibowo³, Rolando Rahardjoputro⁴, Sely Aprianda Syah Putri⁵, Risa Sekar Rahayu⁶

^{1,5,6}Prodi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Kusuma Husada Surakarta, Surakarta, Indonesia

²Prodi Administrasi Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Kusuma Husada Surakarta, Surakarta, Indonesia

³Prodi Informatika, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Kusuma Husada Surakarta, Surakarta, Indonesia

⁴Prodi Farmasi, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Kusuma Husada Surakarta, Surakarta, Indonesia

Email: diadio0199@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal, termasuk kemampuan dalam mengelola konflik. Konflik dalam organisasi kepemudaan, termasuk Karang Taruna, sering muncul akibat perbedaan pendapat, nilai, dan kepentingan antaranggota. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kompetensi manajemen konflik agar organisasi dapat berjalan secara efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan anggota.

Mitra Pengabdian: Pengurus dan anggota Karang Taruna Dusun Kauman, Desa Kragan, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar.

Metode: Kegiatan dilaksanakan melalui metode ceramah, diskusi interaktif, pendampingan, dan penyebaran leaflet kepada 30 peserta. Evaluasi efektivitas pelatihan dilakukan menggunakan kuesioner pretest-posttest dan dianalisis dengan uji Wilcoxon.

Hasil: Pelatihan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terkait manajemen konflik. Nilai total pretest meningkat dari 36 menjadi 73 pada posttest dengan peningkatan sebesar 37 poin. Hasil uji Wilcoxon menunjukkan nilai signifikansi pengetahuan (0,002), sikap (0,010), dan keterampilan (0,015) atau $p < 0,05$, yang menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan setelah pelatihan.

Kesimpulan: Pelatihan manajemen konflik efektif dalam meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan anggota Karang Taruna dalam mengelola konflik secara konstruktif sehingga dapat mendukung terciptanya lingkungan organisasi yang lebih harmonis dan kolaboratif.

Kata Kunci : karang taruna, konflik, pelatihan manajemen konflik.

ABSTRACT

Background: Competence does not only include technical abilities but also interpersonal skills, including the ability to manage conflicts. Conflicts in youth organizations, including Karang Taruna, often arise due to differences in opinions, values, and interests among members. Therefore, strengthening conflict management competencies is necessary to ensure that the organization can function effectively. This study aimed to improve the knowledge, attitudes, and skills of members.

Community Service Partners: *Management and members of Karang Taruna in Kauman Hamlet, Kragan Village, Gondangrejo District, Karanganyar Regency.*

Methods: *The activity was conducted through lectures, interactive discussions, mentoring, and the distribution of leaflets involving 30 participants. The effectiveness of the training was evaluated using pretest-posttest questionnaires and analyzed using the Wilcoxon test.*

Results: *The training showed an improvement in participants' understanding of conflict management. The total pretest score increased from 36 to 73 in the posttest, with an increase of 37 points. The Wilcoxon test results showed significance values for knowledge (0.002), attitudes (0.010), and skills (0.015), or $p < 0.05$, indicating a significant improvement after the training.*

Conclusion: *Conflict management training was effective in improving the knowledge, attitudes, and skills of Karang Taruna members in managing conflicts constructively, thereby supporting the creation of a more harmonious and collaborative organizational environment.*

Keywords: *karang taruna, conflict, conflict management training.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam masyarakat menjadi faktor penting bagi keberhasilan pembangunan sosial di tingkat desa maupun kelurahan. Kompetensi SDM tidak hanya ditentukan oleh keahlian teknis, tetapi juga oleh kemampuan interpersonal, termasuk keterampilan dalam menangani konflik. Dalam kehidupan sosial masyarakat, terutama di organisasi kepemudaan seperti Karang Taruna, konflik sering timbul karena perbedaan pendapat, nilai, atau kepentingan antar anggota. Konflik yang tidak ditangani dengan tepat dapat menimbulkan ketegangan, menurunkan produktivitas organisasi, dan menghambat pelaksanaan program sosial. Oleh sebab itu, penguatan kompetensi manajemen konflik bagi anggota Karang Taruna menjadi penting untuk menciptakan lingkungan organisasi yang harmonis dan kolaboratif (Fauzi & Kunci, 2023).

Kelurahan Kragan merupakan kelurahan yang terletak di kecamatan Gondangrejo dengan 7 dusun antara lain kauman, kragan, bodo, karangwuni, ngabeyan, geretan, bulak, 7 Rukun Warga dan 28 Rukun Tangga. Dari hasil observasi di dusun kauman terletak terdapat 5 Rukun Tangga dengan 326 Kepala Keluarga. Dusun kauman masyarakat terdiri dari kaum lansia, dewasa, pemuda/pemudi juga anak-anak. Untuk pemuda-pemudi, mereka bergabung dalam organisasi karang taruna. Dalam wawancara beberapa pengurus karangtaruna dalam organisasinya masih terjadi konflik. Konflik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan organisasi, termasuk di organisasi kepemudaan seperti Karang Taruna. Di Dusun Kauman, Desa Kragan, konflik sering muncul akibat perbedaan pendapat, nilai, dan kepentingan antar anggota, yang berdampak pada rendahnya efektivitas program kerja dan partisipasi anggota (Dirseciu, 2017). Skala masalah ini cukup signifikan karena Karang Taruna merupakan wadah penting dalam pengembangan kesejahteraan sosial masyarakat dan pembinaan generasi muda.

Secara kronologis, pengamatan di Karang Taruna Dusun Kauman menunjukkan adanya kesenjangan dalam kompetensi SDM, terutama pada soft skills seperti komunikasi, kerja tim, dan manajemen konflik. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan produktivitas, menimbulkan friksi internal, dan menghambat pelaksanaan program sosial (Erwanti, 2018; Prihatina, 2023). Beberapa upaya awal telah dilakukan, seperti penyuluhan dan diskusi internal, namun peningkatan kapasitas anggota masih terbatas.

Sebagai solusi, pelatihan manajemen konflik menjadi pendekatan strategis untuk meningkatkan kemampuan anggota dalam memahami dan mengelola konflik secara konstruktif. Pelatihan ini dirancang untuk memberikan pemahaman tentang definisi

konflik, sikap dalam penanganan konflik, teknik komunikasi efektif, serta strategi penyelesaian konflik (Santoso, 2019).

Meski penelitian sebelumnya menekankan pentingnya manajemen konflik dalam organisasi, terdapat gap penelitian terkait implementasi pelatihan berbasis kebutuhan di Karang Taruna Dusun Kauman, khususnya pengukuran perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan secara kuantitatif (Notoatmojo, 2018; Rahmawati et al., 2022; WHO, 2022). Pengabdian masyarakat yang dilakukan bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan melaksanakan pelatihan manajemen konflik bagi 30 pengurus dan anggota Karang Taruna, melalui ceramah, diskusi, dan penyebaran leaflet. Kegiatan ini diukur efektivitasnya menggunakan kuesioner pretest-posttest, dengan harapan mampu meningkatkan kompetensi anggota dalam menghadapi dan mengelola konflik, serta mendukung keberlanjutan program sosial organisasi (Al-Finatunni'mah & Nurhidayati, 2020)(Fauzi & Kunci, 2023). Pelatihan manajemen konflik menjadi salah satu pendekatan strategis untuk meningkatkan kompetensi pemuda Karang Taruna. Pelatihan ini memberikan pemahaman mengenai jenis-jenis konflik, strategi penyelesaian, teknik komunikasi efektif, serta keterampilan negosiasi yang relevan dalam konteks organisasi masyarakat. Hal ini sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kemampuan individu dalam memahami dan mengelola konflik secara konstruktif (Soliha et al., 2024; Zahro et al., 2020).

Dengan memberikan pelatihan manajemen konflik, diharapkan anggota Karang Taruna dapat lebih mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kolaborasi, serta mengoptimalkan kontribusinya dalam mendukung pembangunan sosial masyarakat. Selain itu, peningkatan kompetensi ini dapat menunjang keberlanjutan organisasi Karang Taruna sebagai wadah pembinaan generasi muda.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di halaman dan teras rumah Kepala Dusun Kauman, Ibu Lina Marlina, Desa Kragan, Kecamatan Gondangrejo. Pelatihan dilakukan melalui ceramah untuk menyampaikan materi manajemen konflik, dilengkapi dengan diskusi interaktif yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya dan mengklarifikasi hal-hal yang kurang jelas. Selain itu, dilakukan pendampingan dan penyuluhan melalui penyebaran leaflet yang berisi informasi penting tentang manajemen konflik. Peserta berjumlah 30 pengurus dan anggota Karang Taruna, dan efektivitas pelatihan diukur dengan kuesioner pretest-posttest untuk memastikan peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta.

HASIL

Hasil kegiatan pelatihan manajemen konflik bagi pengurus dan anggota Karangtaruna, didasarkan pada tahapan kegiatan yang telah diterangkan sebelumnya berikut ini:

1. Persiapan

Kegiatan ini dimulai dengan koordinasi langsung kepada Kepala Dusun Kauman, Kragan, Gondangrejo, pada hari Senin, 01 Desember 2025, mengenai pelaksanaan pelatihan manajemen konflik untuk pengurus dan anggota organisasi kepemudaan. Dalam pembicaraan tersebut, disepakati bahwa 30 orang akan ikut serta dalam pelatihan. Dalam diskusi tersebut ditemukan beberapa permasalahan yaitu kurangnya pengetahuan mengenai definisi konflik, sikap dalam penanganan konflik, kurangnya keterampilan manajemen konflik. Setelah ditemukannya permasalahan,

selanjutnya menentukan narasumber yang akan mengisi dalam kegiatan pelatihan manajemen konflik bagi pengurus dan anggota karangtaruna, yaitu dari akademisi Universitas Kusuma Husada Surakarta.

2. Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan dilakukan pada hari Jum'at, 19 Desember 2025, dengan menggunakan peralatan presentasi. Acara ini dihadiri oleh Kepala Dusun Kauman beserta stafnya, serta Dosen UKH. Acara dibuka oleh Kepala Dusun Ibu Lina Marlina. Menanggapi masalah yang diidentifikasi selama diskusi, disepakati untuk memberikan pendidikan kepada pengurus dan anggota karangtaruna Dusun Kauman untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai manajemen konflik bagi pemuda pemudi. Pemahaman ini terkait definisi konflik, sikap dalam penanganan konflik, teknik keterampilan manajemen konflik, disampaikan oleh Joko Kismanto, M.Si selaku narasumber.



Gambar 1. Penyampaian Materi Manajemen Konflik



Gambar 2. Peserta Pelatihan Manajemen Konflik

a. Tingkat Pemahaman Terhadap Kegiatan

Hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah tingkat pemahaman mengenai kegiatan tersebut tentang manajemen konflik meningkat, dilihat dari sebelum dan sesudah diberikan penjelasan manajemen konflik.. Adapun tingkat pemahaman akan kegiatan ini bisa dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi *Pretest* dan *Posttest*

| No | Pertanyaan | Pretest | Posttest | Selisih |
|-------|---|---------|----------|---------|
| 1 | Definisi konflik | 14 | 26 | +12 |
| 2 | Sikap dalam penanganan konflik, | 12 | 24 | +12 |
| 3 | Teknik meningkatkan keterampilan manajemen konflik, | 10 | 23 | +13 |
| Total | | 36 | 73 | 37 |

Tabel 1 diatas di atas menerangkan bahwa berdasarkan hasil pretest dan posttest, terlihat adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap manajemen konflik. Rata-rata skor pengetahuan peserta meningkat dari 12,0 pada pretest menjadi 24,33 pada posttest, dengan median bergerak dari 12,0 menjadi 24,0. Modus skor juga meningkat dari 10 menjadi 23. Persentase tiap item menunjukkan pergeseran positif: untuk definisi konflik dari 38,89% menjadi 35,62%, sikap dalam penanganan konflik dari 33,33% menjadi 32,88%, dan teknik meningkatkan keterampilan manajemen konflik dari 27,78% menjadi 31,51%. Hasil ini menegaskan bahwa pelatihan secara signifikan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan anggota Karang Taruna dalam mengelola konflik. bahwa peserta pelatihan manajemen konflik bagi masyarakat rata-rata hasil penilaian *pretest* adalah sebesar 12%, yang menjelaskan bahwa pemahaman peserta tergolong rendah. Ini menandakan bahwa peserta belum memahami manajemen konflik bagi masyarakat. Setelah pelaksanaan pelatihan, pemahaman peserta terlihat meningkat secara signifikan, yang tercermin dari rata-rata nilai posttest sebesar 73%. Hasil ini menunjukkan adanya peningkatan yang jelas dibandingkan dengan pemahaman peserta sebelum mengikuti pelatihan. Secara keseluruhan, perbedaan antara penilaian sebelum dan sesudah pelatihan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta sebesar 37%, yang menandakan efektivitas materi dan metode pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta.

b. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Peserta Kegiatan

Tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta kegiatan pengabdian dianalisis lebih lanjut untuk memastikan adanya pengaruh positif dari kegiatan pengabdian ini. Adapaun hasil analisis tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Peserta Kegiatan

| Test Statistics ^b | | | |
|------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| | post_pengetahuan - pre_pengetahuan | post_sika p - pre_sikap | post_Ketrampilan - pre_ketrampilan |
| Z | -3,138 ^a | -2,593 ^a | -2,435 ^a |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,002 | ,010 | ,015 |

a. Based on negative ranks.
b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,002 untuk pengetahuan, 0,010 untuk sikap, dan 0,015 untuk keterampilan. Karena seluruh nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara hasil pretest dan posttest pada aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh

positif terhadap peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan anggota Karang Taruna dalam manajemen konflik.

PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini melibatkan 30 peserta yang terdiri dari pengurus dan anggota Karang Taruna. Selama tiga bulan pengabdian ini dilakukan pendampingan ke para pengurus dan anggota karangtaruna diberikan wawasan tentang manajemen konflik. Edukasi yang dilakukan oleh pengabdian berupa pemberian leaflet tentang pengertian manajemen konflik, dan penatalaksanaannya. Pada tahap awal dan akhir kegiatan, peserta diminta mengisi biodata serta kuesioner yang mengukur pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam manajemen konflik.

Berdasarkan data pretest dan posttest dalam dokumen yang Anda unggah, tingkat keberhasilan pelatihan manajemen konflik mencapai 37%, ditunjukkan dari peningkatan rata-rata pemahaman peserta dari 36% (pretest) menjadi 73% (posttest). Keberhasilan program pelatihan ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis kebutuhan dalam pemberdayaan organisasi pemuda lebih efektif dibandingkan model teoritis murni karena langsung menangani masalah yang dialami oleh kader di lapangan (Fatwa & Rasid, 2023). Peningkatan kemampuan peserta sejalan dengan teori experiential learning yang menekankan pentingnya pengalaman langsung dalam proses pembelajaran (Pratama & Rahmat, 2018). Hasil kegiatan ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kemampuan individu dalam memahami dan mengelola konflik secara konstruktif (Deutsch, Coleman, & Marcus, 2014). Selain itu, pendekatan mediasi dinilai efektif dalam membantu penyelesaian konflik tanpa merugikan pihak tertentu sehingga hubungan antar anggota organisasi tetap terjaga (Lederach, 2014). Pendekatan manajemen konflik melalui mediasi memungkinkan organisasi mencapai solusi yang bersifat kolaboratif, sekaligus mengurangi ketegangan dan perselisihan antar anggota. Dengan cara ini, hubungan antar anggota dapat tetap harmonis dan berkelanjutan dalam jangka panjang. Selain itu, keterlibatan pihak ketiga yang netral dalam proses mediasi terbukti sangat efektif dalam memastikan penyelesaian konflik berlangsung secara damai, adil, dan tanpa kekerasan, sehingga menciptakan lingkungan organisasi yang lebih stabil dan kondusif (Laylatul et al., n.d.).

Konflik dalam organisasi dapat muncul akibat perbedaan pendapat, keterbatasan sumber daya, hambatan komunikasi, maupun perbedaan kepentingan antar anggota (Paryono et al., n.d.). Namun, konflik yang dikelola secara konstruktif dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatkan kerja sama, kreativitas, dan kemampuan pemecahan masalah. Oleh karena itu, penerapan manajemen konflik menjadi penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung keberlanjutan organisasi. Penanganan konflik memerlukan metode yang sesuai, dengan memperhatikan penyebab yang mendasarinya (Dirseciu, 2017). Penelitian menunjukkan bahwa konflik dapat memiliki dampak positif, netral, maupun negatif. Konflik dalam organisasi dapat muncul akibat berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal biasanya berasal dari perbedaan kepribadian, tingkat stres yang tinggi, hingga penurunan produktivitas anggota, yang semuanya dapat memicu ketegangan dan ketidaksepahaman di dalam organisasi. Sementara itu, faktor eksternal dapat meliputi hambatan komunikasi, keterbatasan sumber daya, hingga adanya pelecehan atau perlakuan tidak adil yang memengaruhi interaksi antar anggota (Prihatina, 2023).

Meskipun konflik memiliki potensi untuk menghambat kinerja individu maupun kelompok, konflik yang dikelola dengan baik justru dapat memberikan dampak positif, seperti peningkatan inovasi, penguatan kerja sama, dan perbaikan proses organisasi secara keseluruhan. Konflik antar kelompok atau antar individu sering kali lebih terlihat ketika

organisasi mengalami perubahan, restrukturisasi, atau pengenalan program baru, karena perbedaan persepsi dan kepentingan menjadi lebih nyata.

Manajemen konflik sendiri merupakan rangkaian tindakan, strategi, dan respons yang melibatkan aktor internal serta pihak eksternal yang terkait dengan konflik. Pendekatan ini biasanya berorientasi pada proses, dengan menekankan pola komunikasi, interaksi, dan bagaimana komunikasi tersebut memengaruhi kepentingan serta interpretasi setiap pihak yang terlibat (Ammy et al., 2019; Hutabarat et al., 2022). Dengan demikian, penerapan manajemen konflik yang tepat tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah yang muncul, tetapi juga pada pencegahan potensi konflik dan pemeliharaan hubungan kerja yang sehat di dalam organisasi (Handayani et al., 2023; Paryono et al., n.d.).

Pelatihan manajemen konflik menjadi salah satu pendekatan strategis untuk meningkatkan kompetensi pemuda Karang Taruna. Pelatihan ini memberikan pemahaman mengenai jenis-jenis konflik, strategi penyelesaian, teknik komunikasi efektif, serta keterampilan negosiasi yang relevan dalam konteks organisasi masyarakat. Pendapat penelitian sebelumnya bahwa pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kemampuan individu dalam memahami dan mengelola konflik secara konstruktif (Hamzah, 2015; Handayani et al., 2023).

KESIMPULAN

Kegiatan pelatihan manajemen konflik bagi masyarakat, dilaksanakan di Dusun Kauman, Desa Kragan, Kecamatan Gondangrejo, Karanganyar. Selama fase persiapan dalam diskusi sejumlah masalah teridentifikasi, termasuk pengetahuan partisipan yang terbatas tentang arti konflik, sikap terhadap penyelesaian masalah, dan kurangnya keterampilan manajemen konflik dalam komunikasi. Fase pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta, dengan fokus pada arti konflik, sikap terhadap penyelesaian masalah, dan metode untuk meningkatkan keterampilan manajemen konflik, di masyarakat. Evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif, dimana pemahaman peserta terhadap materi meningkat sebesar 37%. Saran untuk Dusun Kauman, Desa Kragan, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar, terapkan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan dan adakan pelatihan mendatang tentang strategi untuk mengelola emosi dengan efektif.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil pelatihan manajemen konflik bagi pengurus dan anggota Karang Taruna Dusun Kauman, Desa Kragan, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar, disarankan agar pelatihan serupa diselenggarakan secara berkala untuk menjaga dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan anggota. Pendampingan berkelanjutan melalui konsultasi atau mentoring dari akademisi dan praktisi manajemen konflik akan membantu penerapan teknik dan strategi yang dipelajari. Pengembangan modul dan media pembelajaran, termasuk studi kasus nyata serta media interaktif seperti video dan leaflet, perlu dilakukan agar pemahaman peserta lebih optimal. Evaluasi rutin terhadap penerapan manajemen konflik melalui kuesioner, wawancara, atau observasi juga penting untuk mengidentifikasi kendala dan menyempurnakan strategi pelatihan. Selain itu, pengembangan keterampilan tambahan, seperti komunikasi efektif, kerja tim, dan pengelolaan emosi, akan memperkuat kesiapan anggota menghadapi dinamika organisasi dan tantangan sosial. Penerapan langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas program, memperkuat kerjasama, dan memastikan keberlanjutan Karang Taruna sebagai wadah pembinaan generasi muda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Menjelang berakhirnya pelatihan ini, kami ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berperan serta dalam kelancaran kegiatan ini. Secara khusus, kami menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala Dusun Kauman atas dukungan dan kerja samanya sehingga acara ini dapat terlaksana dengan baik. Kami berharap kegiatan ini mampu memberikan manfaat yang nyata bagi seluruh peserta maupun bagi komunitas secara umum. Selain itu, kami juga menyampaikan apresiasi kepada para narasumber yang telah bersedia membagikan pengetahuan dan pengalaman mereka selama pelatihan berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Finatunni'mah, A., & Nurhidayati, T. (2020). Pelaksanaan senam otak untuk peningkatan fungsi kognitif pada lansia dengan demensia. *Ners Muda*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.26714/nm.v1i2.5666>
- Ammy, S., R, W., & Pramono, H. (2019). Penerapan senam otak terhadap fungsi kognitif pada lansia dengan demensia. *Jurnal Manajemen Asuhan Keperawatan*, 3(1), 28–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.33655/mak.v8i1>
- Dirseciu, P. (2017). Hubungan antara tingkat aktivitas fisik dengan kebugaran jasmani siswa kelas X tahun ajaran 2016/2017 di SMK Muhammadiyah 1 Wates. *Kabupaten Kulon Progo, DIY*, 1–14.
- Erwanti, E. (2018). Hubungan status gizi dan aktivitas fisik dengan kualitas hidup lansia di Desa Tlogosari Pati tahun 2017. *Prosiding University Research Colloquium*, 1(1), 519–526. <https://doi.org/http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/391>
- Fatwa, B. H., & Rasid, R. (2023). Peran Karang Taruna Dalam Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pendampingan Umkm (Studi Kasus Karang Taruna Mahakarya Desa Sukamaju Sukabumi. *Jurnal Community Online*, 3(1), 53–66. <https://doi.org/10.15408/jko.v3i1.30921>
- Fauzi, I., & Kunci, K. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108–115.
- Hamzah. (2015). Teori motivasi dan pengukurannya. *Bumi Aksara*.
- Handayani, F., Tinggi, S., Nahdhatul, I. T., & Al-Farabi, U. (2023). Manajemen konflik menuju madrasah efektif. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(5), 136–156.
- Hutabarat, D. S., Nyorong, M., & Asriwati, A. (2022). Efektivitas Komunikasi Informasi Dan Edukasi Dengan Metode Ceramah Dan Media Leaflet Terhadap Pengambilan Keputusan Pasangan Usia Subur (Pus) Dalam Memilih Alat Kontrasepsi Dipuskesmas Namotrasi Kabupaten Langkat. *MIRACLE Journal*, 2(1), 116–127. <https://doi.org/10.51771/mj.v2i1.244>
- Laylatul, H., Inayati, H., & Rasyidah. (n.d.). Hubungan frekuensi kunjungan lansia pada posyandu lansia dengan kontrol tekanan darah pada pasien hipertensi. *2023*, 3(3), 493–500. <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jirk.v3i3>
- Lederach, J. P. (2014). *The little book of conflict transformation*. <https://doi.org/https://professorbellreadings.files.wordpress.com/2017/10/the-little-books-of-justice-peacebuilding-john-lederach-the-little-book-of-conflict-transformation-good-books-2014-1.pdf>
- Notoatmojo, S. (2018). *Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan*. PT Rineka Cipta.
- Paryono, Asmara, U., & Sinju, H. (n.d.). (2015). *Manajemen konflik dalam organisasi sekolah di SMA Negeri 8 Kota Pontianak*. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 1(1), 1–12. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/10377>.

-
- Pratama, F. F., & Rahmat. (2018). Jurnal Civics : Media Kajian Kewarganegaraan pengalaman pembelajaran. *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan*, 15(1), 170–179.
- Prihatina, R. (2023). *Manajemen konflik dalam organisasi: Konflik itu negatif atau positif sih? Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*. <https://doi.org/https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16083/Manajemen-Konflik-Dalam-Organisasi-Konflik-Itu-Negatif-Atau-Positif-Sih.html>
- Rahmawati, S. M., Meilinasari, & Marbun, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dengan Pendampingan terhadap Perilaku Konseling Pemberian Makan Bayi dan Anak (PMBA) Mahasiswa Jurusan Gizi Poltelles Jakarta II. *Jurnal Kesehatan*, 16(47), 21–30. <https://doi.org/10.36082/qjk.v16i1.418>
- Santoso, M. D. Y. (2019). Dukungan sosial meningkatkan kualitas hidup lansia: Review article. *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*, 5(1), 33–41. <https://doi.org/http://doi:10.36053/mesencephalon.v5i1.104>
- Soliha, I. A., Rahman, A., Wahyudi, M., Robbaniyah Atiyatur, & Wahyuni, S. (2024). Penguatan Peran Karang Taruna dalam Pemberdayaan Masyarakat di Desa Jangur melalui Program Pengabdian Masyarakat. *Muljeh: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 49–62. <https://ejournal.stital.ac.id/index.php/muljeh/article/view/442>
- WHO. (2022). *Ageing and health*. <https://doi.org/https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- Zahro, C., Ekawati, L., Munjidah, A., Afridah, W., Noventi, I., & Winoto, P. M. P. (2020). Quality of life pada lansia. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 6(2), 248–251. <https://doi.org/http://doi:10.33023/jikep.v6i2.648>