CREATIVE: Jurnal Pengabdian Masyarakat
ISSN 3123-5204 (online)
Vol. 2 No. 1 Hal. 85-107
https://ejournal.scmdigi.id/index.php/creative

# SEGORO AMARTO sebagai fondasi kepemimpinan pemuda: penguatan karakter dan team building karang taruna Pandeyan

**Bahri**[1*], **Nany Noor Kurniyati**[1], **Moh. Sholihin**[2]
[1]Universitas Widya Mataram, Yogyakarta, Indonesia
[2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMAYO Yogyakarta, Indonesia
*Author korespondensi: bahri@widyamataram.ac.id
DOI: https://doi.org/10.65881/creative.v2i1.265

**INFO ARTIKEL**

**History:**
Submit: 13-11-2026
Revisi: 18-11-2026
Diterima: 19-11-2026
Terbit: 26-11-2026

**Kata kunci:**
karang taruna;
kepemimpinan pemuda;
segoro amarto;
*team building*;
penguatan karakter.

**ABSTRAK**

**Tujuan:** untuk memperkuat karakter kepemimpinan pemuda Karang Taruna melalui internalisasi nilai-nilai SEGORO AMARTO dan pelatihan *team building* guna meningkatkan karakter loyal, aktif, bertanggung jawab, serta kemampuan komunikasi dan kolaborasi organisasi.
**Metode:** menggunakan pendekatan *participatory learning and action* (PLA) dan *experiential learning* melalui metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, tanya jawab, simulasi *team building*, dan refleksi. Pelaksanaan meliputi lima tahapan, yaitu persiapan dan identifikasi kebutuhan mitra, pelaksanaan kegiatan inti, pendampingan, pengukuran dan evaluasi melalui *pre-test* dan *post-test*, serta pelaporan. Kegiatan melibatkan 31 anggota Karang Taruna kelurahan Pandeyan, kota Yogyakarta.
**Hasil:** menunjukkan peningkatan rata-rata pemahaman peserta dari 40,3% pada *pre-test* menjadi 85,5% pada *post-test*. Capaian ini menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai SEGORO AMARTO dan simulasi *team building* efektif dalam meningkatkan pemahaman kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, serta penguatan karakter pemuda yang loyal, aktif, dan bertanggung jawab.
**Kesimpulan:** kegiatan berhasil ini memperkuat karakter kepemimpinan pemuda berbasis kearifan lokal, kolaborasi, dan tanggung jawab organisasi.
**Kontribusi:** mengembangkan model penguatan kepemimpinan pemuda berbasis kearifan lokal yang dapat diterapkan pada organisasi kepemudaan lainnya.

Artikel akses terbuka di bawah lisensi CC–BY-SA.

## Pendahuluan

Karang Taruna merupakan organisasi kepemudaan yang memiliki peran strategis dalam mendorong partisipasi generasi muda pada pembangunan dan pemberdayaan

masyarakat (Erlangga & Fajarwati, 2025; Sutrisna, 2026). Keberadaan Karang Taruna tidak hanya berfungsi sebagai wadah aktivitas sosial, tetapi juga sebagai ruang pembelajaran bagi pemuda untuk mengembangkan inisiatif, kepedulian sosial, tanggung jawab, dan kemampuan berorganisasi (Saharuddin et al., 2025; Sanni et al., 2026; Soliha et al., 2024). Dalam konteks pembangunan di tingkat kelurahan, Karang Taruna berpotensi menjadi penggerak kegiatan sosial kemasyarakatan, pelestarian budaya lokal, serta mitra pemerintah dalam mengoptimalkan partisipasi masyarakat. Peran tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan yang menempatkan pemuda sebagai kekuatan moral, kontrol sosial, dan agen perubahan, sekaligus menekankan pentingnya pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda (Presiden RI, 2009). Namun, optimalisasi peran tersebut membutuhkan kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada kemampuan mengelola organisasi, tetapi juga mampu membangun komunikasi, menyatukan visi, menggerakkan anggota, dan menumbuhkan komitmen terhadap tujuan bersama (Nurhayuni et al., 2023; Soelistya, 2021). Dengan demikian, penguatan karakter kepemimpinan menjadi kebutuhan mendasar agar Karang Taruna mampu menjalankan fungsi sosial dan organisasionalnya secara berkelanjutan.

Urgensi penguatan kepemimpinan pemuda semakin meningkat di tengah perubahan pola interaksi sosial akibat perkembangan teknologi dan globalisasi yang berpotensi menggeser nilai kebersamaan serta praktik gotong royong menuju kecenderungan individualisme (Tuasikal & Sunarso, 2018). Kondisi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi generasi muda, khususnya generasi z, yang memiliki potensi besar dalam pembangunan masyarakat, tetapi perlu didukung oleh penguatan karakter, kepedulian sosial, dan kemampuan berkolaborasi. Di sisi lain, organisasi kepemudaan masih menghadapi persoalan berupa keterbatasan pemahaman mengenai manajemen organisasi dan pengambilan keputusan, komunikasi internal yang belum optimal, serta lemahnya kaderisasi dan konsistensi keterlibatan anggota. Lani (2026) menunjukkan bahwa partisipasi pemuda dalam pembangunan masih cenderung terbatas pada kontribusi tenaga dan bantuan material, belum sepenuhnya melibatkan pemuda dalam pengambilan keputusan maupun pengembangan gagasan. Sejalan dengan hal tersebut, Basthian & Nusantara (2022) mengidentifikasi kendala sosialisasi, komunikasi, dan keterbatasan sumber daya manusia dalam pelaksanaan program Karang Taruna. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan pemuda dalam organisasi belum secara otomatis membentuk kapasitas kepemimpinan yang kuat. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan pengembangan kapasitas yang mampu mengintegrasikan penguatan karakter individu dengan kemampuan membangun kerja sama tim (*team building*), sehingga anggota tidak hanya aktif secara organisatoris, tetapi juga memiliki komitmen, inisiatif, dan tanggung jawab kolektif.

Salah satu pendekatan yang relevan untuk menjawab kebutuhan tersebut adalah internalisasi nilai-nilai budaya lokal melalui gerakan semangat gotong royong agawe majune ngayogyakarta (SEGORO AMARTO). Gerakan yang diluncurkan pada 24 Desember 2010 di kampung Bangunrejo, kelurahan Kricak, kecamatan Tegalrejo, ini kemudian diperkuat melalui Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 53 Tahun 2011 sebagai upaya membangun kesejahteraan masyarakat berlandaskan semangat gotong royong (Walikota Yogyakarta, 2011). Secara filosofis, SEGORO AMARTO merepresentasikan semangat kolektif masyarakat dalam mewujudkan kehidupan yang lebih baik melalui penguatan nilai-nilai sosial dan partisipasi bersama (Suroatmojo, 2015). Gerakan ini mengandung empat nilai utama, yaitu kemandirian, kepedulian, kedisiplinan, dan kebersamaan yang memiliki relevansi langsung

dengan pembentukan karakter kepemimpinan pemuda. Kemandirian mendorong kemampuan mengambil inisiatif dan mengembangkan kepercayaan diri; kepedulian membentuk kepekaan terhadap kebutuhan lingkungan sosial; kedisiplinan menumbuhkan konsistensi dan tanggung jawab; sedangkan kebersamaan memperkuat solidaritas, komunikasi, dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi. Relevansi nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa SEGORO AMARTO tidak hanya dapat dipahami sebagai gerakan pembangunan berbasis budaya lokal, tetapi juga berpotensi menjadi fondasi nilai dalam membangun kepemimpinan pemuda yang berkarakter, partisipatif, dan berorientasi pada kepentingan bersama.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan pentingnya pengembangan kepemimpinan dan kapasitas organisasi kepemudaan. Cahyati & Nurhayati (2024) membuktikan bahwa pelatihan kepemimpinan dasar dapat mendukung peningkatan kepercayaan diri dan keterampilan kepemimpinan generasi z. Sementara itu, Muslim & Ridlo (2026) menunjukkan bahwa pelatihan manajemen organisasi dan kepemimpinan dapat memperkuat pemahaman pemuda mengenai komunikasi, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan kolaboratif. Penelitian lainnya juga menegaskan bahwa Karang Taruna berkontribusi terhadap pembentukan tanggung jawab sosial dan solidaritas generasi muda (Simanjuntak & Suyato, 2025), serta dapat memperluas partisipasi pemuda melalui kemitraan dengan pemerintah daerah (Rohadi et al., 2025). Meskipun demikian, kajian dan praktik pengembangan kapasitas kepemudaan tersebut masih menyisakan ruang penguatan, khususnya dalam mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal sebagai fondasi karakter kepemimpinan dengan aktivitas team building sebagai sarana membangun komunikasi, solidaritas, dan kerja sama antaranggota. Dengan demikian, terdapat kebutuhan akan model pengabdian yang tidak hanya memberikan pengetahuan konseptual mengenai kepemimpinan, tetapi juga menerjemahkan nilai budaya lokal ke dalam perilaku organisasi melalui pengalaman kolaboratif. Integrasi SEGORO AMARTO dan team building menjadi pendekatan yang relevan untuk menjembatani kebutuhan tersebut, terutama dalam konteks penguatan kapasitas organisasi kepemudaan di lingkungan perkotaan.

Berdasarkan latar belakang dan kebutuhan tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada Karang Taruna kelurahan Pandeyan, kota Yogyakarta, dengan mengintegrasikan internalisasi nilai-nilai SEGORO AMARTO dan pengembangan kerja sama tim (team building) sebagai fondasi penguatan karakter kepemimpinan pemuda. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan internalisasi empat nilai utama SEGORO AMARTO, yaitu kemandirian, kepedulian, kedisiplinan, dan kebersamaan, serta memperkuat kapasitas anggota dalam membangun komunikasi, kolaborasi, dan tanggung jawab kolektif. Penguatan karakter kepemimpinan diarahkan pada pembentukan pemuda yang loyal terhadap visi dan tujuan organisasi, aktif dalam mengembangkan inisiatif dan berpartisipasi dalam kegiatan, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Secara praktis, kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas interaksi dan kerja sama antaranggota, memperkuat solidaritas internal, serta mendorong keterlibatan Karang Taruna dalam kegiatan pembangunan masyarakat. Secara lebih luas, pengabdian ini diharapkan memberikan kontribusi berupa pendekatan pengembangan kepemimpinan pemuda berbasis kearifan lokal yang dapat menjadi referensi bagi organisasi kepemudaan lainnya dalam membangun karakter kepemimpinan yang kolaboratif, berintegritas, dan berorientasi pada kemajuan masyarakat.

## Metode

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PkM) ini menggunakan pendekatan participatory learning and action (PLA) yang dipadukan dengan experiential learning atau pembelajaran berbasis pengalaman (Kolb, 2015). Pendekatan PLA menempatkan peserta sebagai subjek aktif dalam keseluruhan proses kegiatan, mulai dari identifikasi permasalahan, diskusi, pembelajaran, hingga perumusan solusi. Sementara itu, experiential learning memberikan kesempatan kepada peserta untuk memahami dan menginternalisasi konsep kepemimpinan melalui pengalaman langsung, refleksi, serta penerapan dalam aktivitas kelompok. Kombinasi kedua pendekatan tersebut dipilih karena kebutuhan mitra tidak hanya berkaitan dengan peningkatan pengetahuan mengenai kepemimpinan, tetapi juga penguatan aspek perilaku organisasi, khususnya komunikasi, kepercayaan, pembagian peran, pengambilan keputusan, dan kerja sama tim. Melalui pendekatan ini, kegiatan dirancang agar peserta memperoleh pemahaman konseptual sekaligus pengalaman praktis dalam menerapkan nilai-nilai SEGORO AMARTO pada kehidupan organisasi.

Pelaksanaan kegiatan menggunakan beberapa metode pembelajaran yang saling melengkapi, yaitu ceramah interaktif, diskusi kelompok, tanya jawab, dan simulasi team building. Ceramah interaktif digunakan untuk memberikan pemahaman konseptual mengenai kepemimpinan berkarakter berbasis empat nilai SEGORO AMARTO, konsep team building, komunikasi efektif, pembangunan kepercayaan (*trust building*), kolaborasi organisasi, serta pembentukan karakter loyal, aktif, dan bertanggung jawab. Penyampaian materi didukung media presentasi, ilustrasi, contoh kasus, dan pengalaman praktis agar peserta dapat menghubungkan konsep dengan kondisi organisasi yang mereka hadapi. Selanjutnya, diskusi kelompok dilakukan untuk mengidentifikasi hambatan komunikasi, tantangan kerja sama antaranggota, permasalahan partisipasi, serta strategi membangun kepercayaan dan memperkuat karakter organisasi. Hasil diskusi dipresentasikan untuk memperoleh tanggapan dan masukan dari peserta lain maupun tim pengabdian. Metode tanya jawab digunakan untuk mengklarifikasi pemahaman, memperdalam pembahasan, dan memberikan alternatif solusi terhadap permasalahan yang dihadapi Karang Taruna.

Metode berikutnya adalah pelatihan team building melalui simulasi dan permainan kelompok yang memberikan pengalaman langsung mengenai pentingnya komunikasi, kepercayaan, koordinasi, dan kolaborasi. Simulasi dilaksanakan melalui lima aktivitas, yaitu ice breaking untuk membangun keakraban dan suasana interaksi yang kondusif; problem-solving game untuk melatih kemampuan menyelesaikan permasalahan secara kolektif; trust building activity untuk memperkuat rasa saling percaya antaranggota; communication challenge untuk meningkatkan efektivitas penyampaian dan penerimaan informasi; serta reflection session untuk mengidentifikasi pembelajaran dan menghubungkan pengalaman simulasi dengan penerapan nilai-nilai SEGORO AMARTO dalam organisasi. Seluruh aktivitas tersebut diarahkan untuk memperkuat empat nilai utama, yaitu kemandirian, kepedulian, kedisiplinan, dan kebersamaan, sekaligus membangun karakter anggota yang loyal terhadap organisasi, aktif berpartisipasi, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Pelaksanaan kegiatan PkM dirancang melalui lima tahapan yang saling berkesinambungan, meliputi persiapan dan identifikasi kebutuhan mitra, pelaksanaan kegiatan inti, pendampingan, pengukuran dan evaluasi, serta pelaporan. Setiap tahapan disusun berdasarkan kebutuhan Karang Taruna kelurahan Pandeyan agar program yang dilaksanakan sesuai dengan kondisi organisasi dan tujuan penguatan karakter

kepemimpinan pemuda. Alur pelaksanaan kegiatan secara keseluruhan disajikan pada Gambar 1.




**Gambar 1 tahapan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat**

Tahap pertama: persiapan dan identifikasi kebutuhan mitra. Tahap persiapan diawali dengan koordinasi bersama Lurah Pandeyan dan pengurus Karang Taruna untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi organisasi, karakteristik anggota, pola komunikasi, tingkat keterlibatan pemuda, serta pelaksanaan kegiatan organisasi. Identifikasi kebutuhan dilakukan melalui observasi awal, diskusi, dan wawancara dengan pengurus maupun anggota Karang Taruna. Proses ini difokuskan pada penggalian permasalahan terkait kapasitas kepemimpinan, kerja sama tim, pembagian peran, komunikasi internal, dan tanggung jawab anggota. Informasi yang diperoleh kemudian dianalisis untuk menentukan kebutuhan prioritas mitra sebagai dasar penyusunan materi, penentuan narasumber, perancangan simulasi, dan penyiapan perlengkapan kegiatan. Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, ditetapkan dua fokus utama intervensi, yaitu penguatan karakter kepemimpinan berbasis nilai-nilai SEGORO AMARTO dan peningkatan kapasitas kerja sama tim melalui pelatihan team building. Kedua fokus tersebut dirancang untuk menjawab kebutuhan organisasi dalam memperkuat komunikasi, kolaborasi, partisipasi, dan tanggung jawab anggota.

Tahap kedua: pelaksanaan kegiatan inti. Kegiatan inti dilaksanakan dengan melibatkan sekitar 31 anggota Karang Taruna kelurahan Pandeyan, kecamatan Umbulharjo, kota Yogyakarta. Kegiatan diawali dengan pembukaan dan sambutan Lurah Pandeyan, kemudian dilanjutkan dengan penyampaian dua materi utama. Materi pertama membahas penguatan karakter kepemimpinan pemuda, peran strategis Karang Taruna, serta sinergi organisasi dengan pemerintah kelurahan dalam membentuk karakter loyal, aktif, dan bertanggung jawab. Materi kedua membahas pengembangan team building melalui penguatan komunikasi, kepercayaan, kolaborasi, komitmen, penyelesaian konflik, dan pembagian peran yang diintegrasikan dengan empat nilai SEGORO AMARTO. Setelah penyampaian materi, peserta mengikuti diskusi kelompok untuk mengidentifikasi permasalahan organisasi dan merumuskan alternatif penyelesaian. Kegiatan dilanjutkan dengan lima simulasi team building, yaitu ice breaking, problem-solving game, trust building activity, communication challenge, dan reflection session. Seluruh rangkaian

kegiatan ditutup dengan refleksi bersama untuk menghubungkan pengalaman pembelajaran dengan praktik kepemimpinan dan kehidupan organisasi Karang Taruna.

Tahap ketiga: pendampingan. Pendampingan dilakukan untuk memperkuat pemahaman peserta sekaligus mendorong penerapan hasil pelatihan dalam aktivitas organisasi. Kegiatan ini dilaksanakan melalui diskusi reflektif mengenai implementasi nilai kemandirian, kepedulian, kedisiplinan, dan kebersamaan dalam menjalankan tugas, membangun komunikasi, serta meningkatkan koordinasi antaranggota. Peserta juga diarahkan untuk merumuskan komitmen bersama sebagai bentuk kesepakatan dalam membangun perilaku organisasi yang loyal, aktif, dan bertanggung jawab. Komitmen tersebut diharapkan menjadi pedoman bagi anggota dalam melaksanakan tugas, menjaga solidaritas, dan meningkatkan partisipasi pada kegiatan Karang Taruna maupun program kemasyarakatan di kelurahan Pandeyan.

Tahap keempat: pengukuran dan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui keterlaksanaan program dan tingkat ketercapaian tujuan pengabdian melalui evaluasi proses dan evaluasi hasil. Evaluasi proses dilaksanakan selama kegiatan berlangsung dengan mengamati kehadiran, partisipasi dalam diskusi, keaktifan mengikuti simulasi, antusiasme, dan kemampuan bekerja sama dalam kelompok. Sementara itu, evaluasi hasil dilakukan melalui pengukuran pemahaman peserta sebelum dan sesudah kegiatan menggunakan pre-test dan post-test sederhana, observasi perilaku selama simulasi, penilaian kemampuan bekerja sama, angket kepuasan peserta, serta diskusi reflektif pada akhir kegiatan. Angket kepuasan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak puas hingga sangat puas, dengan aspek penilaian meliputi kesesuaian materi, kejelasan penyampaian narasumber, metode pelatihan, interaksi, dan manfaat kegiatan bagi pengembangan organisasi. Hasil evaluasi dianalisis secara deskriptif melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk menggambarkan tingkat pemahaman, partisipasi, kepuasan, serta komitmen peserta dalam menerapkan nilai-nilai SEGORO AMARTO. Pendekatan evaluasi ini sejalan dengan pentingnya keterlibatan pemuda dalam proses pembelajaran dan pengembangan kapasitas (Bastable et al., 2022), serta prinsip youth participatory action research yang menekankan partisipasi, rasa memiliki, dan pemecahan masalah secara kolaboratif (Nash et al., 2024).

Tahap kelima: pelaporan. Tahap terakhir merupakan penyusunan laporan sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan PkM. Pelaporan dilakukan dengan mendokumentasikan seluruh rangkaian kegiatan, mulai dari identifikasi kebutuhan mitra, pelaksanaan pelatihan, pendampingan, hingga hasil evaluasi. Data dan dokumentasi yang diperoleh digunakan untuk menganalisis ketercapaian tujuan, tingkat partisipasi, kepuasan peserta, serta komitmen penerapan nilai-nilai SEGORO AMARTO. Luaran kegiatan meliputi laporan pengabdian, dokumentasi kegiatan, publikasi melalui media daring, dan artikel ilmiah sebagai bentuk diseminasi hasil sekaligus referensi bagi pengembangan program pemberdayaan dan kepemimpinan pemuda berbasis nilai-nilai budaya lokal.

Pengukuran keberhasilan kegiatan dilakukan berdasarkan lima indikator utama, yaitu kehadiran peserta, partisipasi aktif, peningkatan pemahaman materi, kepuasan peserta, dan komitmen penerapan hasil pelatihan. Setiap indikator dilengkapi target capaian yang digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan program. Pengukuran dilakukan melalui dokumentasi kehadiran, lembar observasi, hasil pre-test dan post-test, angket kepuasan, serta refleksi peserta. Rincian indikator dan target keberhasilan kegiatan disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1 indikator keberhasilan kegiatan pengabdian kepada masyarakat**

| No. | Indikator | Target capaian |
|---|---|---|
| 1 | Kehadiran peserta | ≥ 90% dari total peserta yang diundang hadir mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. |
| 2 | Partisipasi aktif peserta | ≥ 80% peserta berpartisipasi aktif dalam diskusi, tanya jawab, dan simulasi *team building*. |
| 3 | Peningkatan pemahaman materi | ≥ 75% peserta menunjukkan peningkatan pemahaman mengenai nilai-nilai kepemimpinan SEGORO AMARTO, *team building*, komunikasi efektif, kerja sama tim, dan pembentukan karakter berdasarkan hasil evaluasi. |
| 4 | Kepuasan peserta | ≥ 85% peserta menyatakan puas terhadap materi, metode penyampaian, narasumber, dan pelaksanaan kegiatan berdasarkan angket evaluasi. |
| 5 | Komitmen menerapkan hasil pelatihan | ≥ 80% peserta menyatakan komitmen untuk menerapkan karakter loyal, aktif, dan bertanggung jawab dalam organisasi serta mendukung program Kelurahan Pandeyan. |

Indikator tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kegiatan dari aspek keterlaksanaan, proses pembelajaran, peningkatan pemahaman, dan orientasi penerapan hasil pelatihan. Data kuantitatif dianalisis menggunakan persentase capaian, sedangkan data kualitatif dianalisis secara deskriptif berdasarkan hasil observasi, diskusi, dan refleksi peserta. Hasil pengukuran selanjutnya digunakan untuk mengidentifikasi aspek yang telah mencapai target maupun aspek yang masih memerlukan penguatan sebagai bahan perbaikan program pengabdian berikutnya.

## Hasil dan pembahasan

*Persiapan dan identifikasi kebutuhan mitra*

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan pada Organisasi Kepemudaan Karang Taruna kelurahan Pandeyan, kecamatan Umbulharjo, kota Yogyakarta. Tahap persiapan diawali dengan koordinasi bersama pemerintah kelurahan, pengurus, dan anggota Karang Taruna untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi organisasi serta kebutuhan pengembangan kapasitas kepemudaan. Identifikasi dilakukan melalui observasi, diskusi, dan komunikasi dengan mitra yang difokuskan pada aspek kepemimpinan, komunikasi dan koordinasi, partisipasi anggota, pembagian tugas, serta penerapan nilai-nilai SEGORO AMARTO dalam aktivitas organisasi.

Hasil identifikasi menunjukkan bahwa penguatan kapasitas organisasi masih diperlukan, terutama dalam meningkatkan inisiatif dan kepercayaan diri anggota untuk mengambil peran dalam kegiatan, memperbaiki efektivitas komunikasi dan koordinasi, serta mendorong pemerataan partisipasi agar kegiatan organisasi tidak hanya bergantung pada pengurus atau anggota tertentu. Selain itu, diperlukan penguatan kedisiplinan, kejelasan pembagian tugas, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan kegiatan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan Karang Taruna tidak hanya membutuhkan peningkatan pemahaman mengenai kepemimpinan, tetapi juga pembentukan perilaku organisasi yang mendukung terciptanya kerja sama dan komitmen kolektif.

Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, kebutuhan mitra diarahkan pada penguatan karakter kepemimpinan pemuda melalui internalisasi empat nilai utama SEGORO

AMARTO, yaitu kemandirian, kepedulian, kedisiplinan, dan kebersamaan. Keempat nilai tersebut diintegrasikan dengan pengembangan karakter loyal, aktif, dan bertanggung jawab sebagai landasan perilaku anggota dalam menjalankan organisasi. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, tim PkM merancang program pelatihan interaktif yang mengombinasikan penyampaian materi kepemimpinan, diskusi kelompok, tanya jawab, simulasi team building, dan refleksi bersama.

*Penyampaian materi penguatan kepemimpinan pemuda*

Pelaksanaan kegiatan inti diikuti oleh 31 anggota Karang Taruna kelurahan Pandeyan dengan mengusung tema penguatan karakter kepemimpinan pemuda berbasis nilai-nilai SEGORO AMARTO dan pengembangan kerja sama tim. Kegiatan diawali dengan pembukaan dan sambutan Lurah Pandeyan serta tim pelaksana PkM, kemudian dilanjutkan dengan penyampaian tujuan dan rangkaian kegiatan. Materi disampaikan oleh dua narasumber dengan fokus pembahasan yang saling melengkapi, yaitu penguatan karakter kepemimpinan berbasis kearifan lokal dan pengembangan kapasitas kerja sama tim dalam organisasi kepemudaan.

Materi pertama disampaikan oleh Bahri, S.E., M.M., yang membahas nilai-nilai SEGORO AMARTO, meliputi kemandirian, kepedulian, kedisiplinan, dan kebersamaan, serta penerapan kepemimpinan partisipatif dan servant leadership dalam pembentukan karakter pemuda. Pembahasan diarahkan pada pentingnya kepemimpinan yang mampu melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang bagi pengembangan potensi, serta mengutamakan kepentingan bersama. Materi ini juga menekankan pembentukan karakter loyal melalui komitmen terhadap visi dan tujuan organisasi, karakter aktif melalui inisiatif dan partisipasi, serta karakter bertanggung jawab melalui kedisiplinan dan kesungguhan dalam menjalankan tugas.

Materi kedua disampaikan oleh Hj. Nany Noor Kurniyati, S.E., M.M., M.Sc., yang berfokus pada konsep team building, khususnya pentingnya membangun komunikasi, kepercayaan (trust), koordinasi, dan sinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Pembahasan juga mencakup peran strategis pemuda sebagai agent of change, agent of development, dan agent of social control, serta pentingnya membangun karakter loyal, aktif, dan bertanggung jawab dalam kehidupan organisasi. Rincian materi yang diberikan kepada peserta disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2 materi kegiatan pengabdian kepada masyarakat**

| No. | Pemateri | Pokok pembahasan |
|---|---|---|
| 1 | Bahri, S.E., M.M. | a. Nilai-nilai SEGORO AMARTO: kemandirian, kepedulian, kedisiplinan, dan kebersamaan.<br>b. Kepemimpinan partisipatif dan *servant leadership* dalam pembentukan karakter pemuda. |
| 2 | Hj. Nany Noor Kurniyati, S.E., M.M., M.Sc. | a. Konsep *team building*: komunikasi, kepercayaan, koordinasi, dan sinergi organisasi.<br>b. Peran strategis pemuda sebagai *agent of change*, *agent of development*, dan *agent of social control*.<br>c. Pembentukan karakter loyal, aktif, dan bertanggung jawab sebagai nilai dasar organisasi. |

Sumber: data kegiatan, diolah.

Penyampaian materi tidak hanya dilakukan melalui ceramah, tetapi juga dilengkapi diskusi dan tanya jawab untuk menghubungkan konsep kepemimpinan dengan kondisi nyata organisasi. Peserta diberikan kesempatan menyampaikan pengalaman, mengidentifikasi kendala komunikasi, membahas pembagian tugas, serta mengemukakan tantangan dalam meningkatkan keterlibatan anggota. Interaksi tersebut mendorong peserta untuk memahami bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kedudukan dalam struktur organisasi, tetapi juga kemampuan membangun hubungan, menggerakkan anggota, dan menciptakan lingkungan organisasi yang kolaboratif.

*Internalisasi nilai SEGORO AMARTO dalam pembentukan karakter kepemimpinan*

Internalisasi nilai-nilai SEGORO AMARTO menjadi salah satu fokus utama kegiatan karena keempat nilai tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan pembentukan karakter kepemimpinan pemuda. Nilai kemandirian diarahkan untuk mendorong anggota agar memiliki inisiatif, percaya diri, dan mampu mengambil keputusan. Nilai kepedulian diwujudkan melalui kepekaan terhadap kebutuhan organisasi dan lingkungan sosial. Nilai kedisiplinan menekankan konsistensi, ketepatan waktu, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas, sedangkan nilai kebersamaan menjadi dasar dalam membangun solidaritas, komunikasi, dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam pelaksanaan kegiatan, keempat nilai tersebut diterjemahkan ke dalam tiga karakter utama, yaitu loyal, aktif, dan bertanggung jawab. Karakter loyal diwujudkan melalui kesetiaan terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi serta kesediaan mengutamakan kepentingan bersama. Karakter aktif ditunjukkan melalui kemauan berpartisipasi, mengemukakan gagasan, dan mengambil inisiatif dalam kegiatan organisasi. Sementara itu, karakter bertanggung jawab diwujudkan melalui komitmen menyelesaikan tugas, menjaga kedisiplinan, serta melaporkan perkembangan pekerjaan kepada pengurus. Pemetaan hubungan antara karakter kepemimpinan, nilai SEGORO AMARTO, dan perilaku yang dapat diamati disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3 pemetaan karakter kepemimpinan, nilai SEGORO AMARTO, dan perilaku yang dapat diamati**

| No. | Karakter | Makna dalam kegiatan | Nilai SEGORO AMARTO | Perilaku yang dapat diamati |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Loyal | Kesetiaan terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi. | Kebersamaan: setiakawan, rukun, dan mengutamakan kepentingan bersama. | Hadir dalam rapat dan kegiatan serta mengutamakan agenda bersama. |
| 2 | Aktif | Kemauan berpartisipasi, berinisiatif, dan memberikan kontribusi nyata. | Kemandirian dan kepedulian: percaya diri, kerja keras, inovatif, dan proaktif. | Mengusulkan program dan mengambil peran tanpa harus selalu ditunjuk. |
| 3 | Bertanggung jawab | Komitmen menyelesaikan tugas secara disiplin dan dapat dipercaya. | Kedisiplinan: jujur, tepat waktu, konsekuen, dan bertanggung jawab. | Menyelesaikan tugas sesuai tenggat serta melaporkan kemajuan dan kendala kepada pengurus. |

Sumber:(Walikota Yogyakarta, 2011).

Pemetaan tersebut menjadi dasar dalam menghubungkan materi kepemimpinan dengan perilaku organisasi yang diharapkan terbentuk setelah kegiatan. Melalui pendekatan kepemimpinan partisipatif dan servant leadership, peserta diarahkan untuk memahami bahwa setiap anggota memiliki kesempatan dan tanggung jawab untuk berkontribusi. Pengurus tidak hanya berperan sebagai pihak yang memberikan instruksi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong partisipasi, membantu anggota mengembangkan potensi, dan menciptakan suasana kerja yang saling mendukung. Dengan demikian, internalisasi nilai SEGORO AMARTO diharapkan dapat diwujudkan melalui kebiasaan organisasi, bukan sekadar pemahaman terhadap konsep yang disampaikan selama pelatihan.

*Pelatihan team building dan simulasi kelompok*

Setelah penyampaian materi, kegiatan dilanjutkan dengan pelatihan team building melalui lima aktivitas yang disusun secara bertahap, yaitu *ice breaking*, *problem-solving game*, *trust building activity*, *communication challenge*, dan *reflection session*. Urutan aktivitas dirancang untuk membangun interaksi secara bertahap, dimulai dari menciptakan keakraban, melatih penyelesaian masalah, memperkuat kepercayaan, meningkatkan komunikasi, hingga mengevaluasi pengalaman kerja sama kelompok. Aktivitas *ice breaking* digunakan untuk membangun suasana yang lebih akrab dan mendorong interaksi antaranggota. Selanjutnya, *problem-solving game* memberikan pengalaman kepada peserta dalam mengidentifikasi permasalahan, menyusun strategi, membagi peran, dan mengambil keputusan secara kolektif. Pada aktivitas *trust building*, peserta diarahkan untuk membangun rasa saling percaya dan memahami pentingnya dukungan antaranggota dalam mencapai tujuan kelompok. Sementara itu, *communication challenge* difokuskan pada kemampuan menyampaikan, menerima, dan memahami informasi secara tepat agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas organisasi.

Tahap terakhir adalah reflection session, yaitu kegiatan refleksi bersama untuk mengevaluasi pengalaman selama simulasi. Peserta diajak mengidentifikasi pola komunikasi, pembagian peran, tingkat keterlibatan anggota, kemampuan menyelesaikan masalah, serta kendala yang muncul selama aktivitas kelompok. Refleksi juga digunakan untuk menghubungkan pengalaman simulasi dengan penerapan empat nilai SEGORO AMARTO dalam kehidupan organisasi. Melalui tahapan tersebut, peserta memperoleh pemahaman bahwa keberhasilan kerja tim tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menyelesaikan tantangan, tetapi juga oleh proses komunikasi, keterlibatan, kepercayaan, dan tanggung jawab setiap anggota.

Pelaksanaan penyampaian materi dan simulasi *team building* memperoleh respons positif dari peserta. Hal ini terlihat dari keterlibatan peserta dalam diskusi, tanya jawab, berbagi pengalaman, serta mengikuti aktivitas kelompok. Dokumentasi pelaksanaan kegiatan disajikan pada Gambar 2.



**Gambar 2 pelaksanaan pelatihan kepemimpinan dan *team building***

*Pendampingan dan penguatan komitmen peserta*

Tahap pendampingan dilakukan melalui diskusi reflektif untuk memperkuat pemahaman peserta dan mendorong penerapan hasil pelatihan dalam aktivitas organisasi. Pendampingan diarahkan pada pembiasaan nilai kemandirian, kepedulian, kedisiplinan, dan kebersamaan dalam menjalankan tugas, membangun komunikasi, serta meningkatkan koordinasi antaranggota. Peserta diajak mengidentifikasi bentuk perilaku yang dapat diterapkan secara nyata, baik dalam kegiatan internal Karang Taruna maupun dalam pelaksanaan program kemasyarakatan di kelurahan Pandeyan.

Penguatan komitmen dilakukan dengan mengarahkan peserta untuk menghubungkan nilai SEGORO AMARTO dengan karakter loyal, aktif, dan bertanggung jawab. Karakter loyal diwujudkan melalui kesediaan menjaga komitmen terhadap tujuan organisasi dan mendukung keputusan bersama. Karakter aktif ditunjukkan melalui partisipasi dalam rapat, pengembangan gagasan, serta keterlibatan dalam kegiatan sosial. Adapun karakter bertanggung jawab diwujudkan melalui kesediaan melaksanakan tugas sesuai peran, menjaga kedisiplinan, dan menyelesaikan tanggung jawab yang telah disepakati.

Hasil refleksi menunjukkan bahwa materi dan simulasi yang diberikan memiliki keterkaitan dengan kebutuhan organisasi, terutama dalam memperbaiki komunikasi, memperkuat solidaritas, dan meningkatkan koordinasi antaranggota. Peserta juga diarahkan untuk membangun kesepakatan bersama mengenai pentingnya keterlibatan dan tanggung jawab dalam setiap kegiatan. Komitmen tersebut menjadi salah satu landasan bagi Karang Taruna dalam membangun budaya organisasi yang lebih partisipatif, disiplin, dan berorientasi pada kepentingan bersama.

*Pengukuran hasil capaian dan evaluasi kegiatan*

Berdasarkan karakteristik peserta, sebanyak 21 orang (67,7%) merupakan perempuan dan 10 orang (32,3%) laki-laki. Ditinjau dari usia, peserta didominasi oleh kelompok usia 18 tahun sebanyak 12 orang (38,7%), diikuti usia 17 tahun dan 19 tahun yang masing-masing berjumlah 8 orang (25,8%), serta usia 20 tahun sebanyak 3 orang (9,7%). Sementara itu, berdasarkan status keanggotaan atau unsur organisasi, peserta terdiri atas 5 orang (16,1%) pengurus harian, 14 orang (45,2%) kader aktif atau perwakilan RW yang didominasi pelajar dan mahasiswa, serta 12 orang (38,7%) anggota atau warga muda. Karakteristik peserta lengkapnya disajikan pada Tabel 4.

Evaluasi kegiatan dilakukan untuk mengetahui ketercapaian tujuan pengabdian, baik dari aspek keterlaksanaan program maupun hasil pembelajaran peserta. Pengukuran mencakup lima indikator utama, yaitu kehadiran peserta, partisipasi aktif, peningkatan pemahaman materi, kepuasan peserta, dan komitmen menerapkan hasil pelatihan. Data diperoleh melalui dokumentasi kehadiran, observasi selama kegiatan, hasil *pre-test* dan *post-test*, angket kepuasan, serta refleksi peserta.

Kehadiran peserta menjadi indikator awal untuk menilai keterlibatan anggota Karang Taruna dalam kegiatan pengabdian. Dari 30 peserta yang diundang, tercatat sebanyak 31 orang mengikuti kegiatan, sehingga tingkat kehadiran mencapai 103,3%. Capaian tersebut melampaui target minimal 90% yang telah ditetapkan. Tingginya jumlah kehadiran menunjukkan bahwa kegiatan memperoleh respons dan keterlibatan yang baik dari anggota Karang Taruna Kelurahan Pandeyan. Hasil pengukuran kehadiran peserta disajikan pada Gambar 3.

**Tabel 4 karakteristik peserta kegiatan**

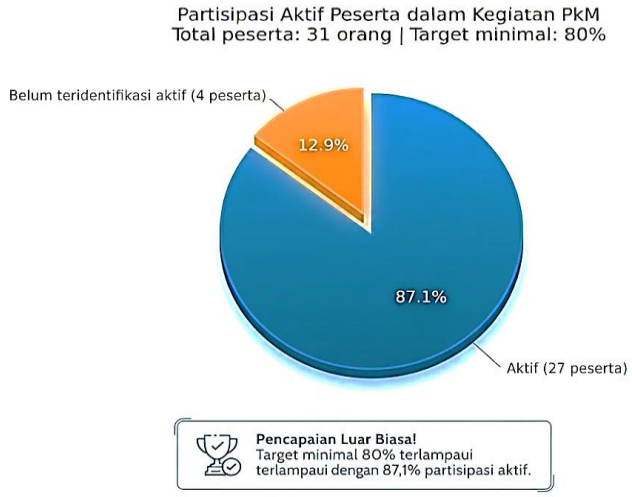
| No. | Karakteristik | Kategori | n | % |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Jenis kelamin | Laki-laki | 10 | 32,3 |
| | | Perempuan | 21 | 67,7 |
| | | Jumlah | 31 | 100 |
| 2 | Usia | 17 tahun | 8 | 25,8 |
| | | 18 tahun | 12 | 38,7 |
| | | 19 tahun | 8 | 25,8 |
| | | 20 tahun | 3 | 9,7 |
| | | Jumlah | 31 | 100 |
| 3 | Status keanggotaan / unsur | Pengurs harian | 5 | 16,1 |
| | | Kader aktif / perwakilan RW (Pelajar/Mahasiswa) | 14 | 45,2 |
| | | Anggota / warga muda | 12 | 38,7 |
| | | Jumlah | 31 | 100 |

Sumber: data primer, diolah




**Gambar 3 tingkat kehadiran peserta kegiatan PkM**
Sumber: data primer, diolah.

Partisipasi aktif diukur melalui keterlibatan peserta dalam diskusi, tanya jawab, dan lima aktivitas simulasi team building. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebanyak 27 dari 31 peserta atau 87,1% terlibat aktif selama kegiatan. Capaian tersebut telah melampaui target minimal 80% yang ditetapkan. Keterlibatan peserta terlihat dari keaktifan menyampaikan pendapat, berbagi pengalaman, memberikan tanggapan, serta bekerja sama dalam menyelesaikan tantangan kelompok. Hasil tersebut menunjukkan bahwa metode pembelajaran interaktif mampu menciptakan ruang partisipasi bagi peserta untuk terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran. Aktivitas simulasi juga memberikan kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan komunikasi, koordinasi, dan pembagian peran dalam situasi kelompok. Hasil pengamatan partisipasi aktif peserta disajikan pada Gambar 4.




**Gambar 4 tingkat partisipasi aktif peserta kegiatan PkM**
Sumber: data primer, diolah.

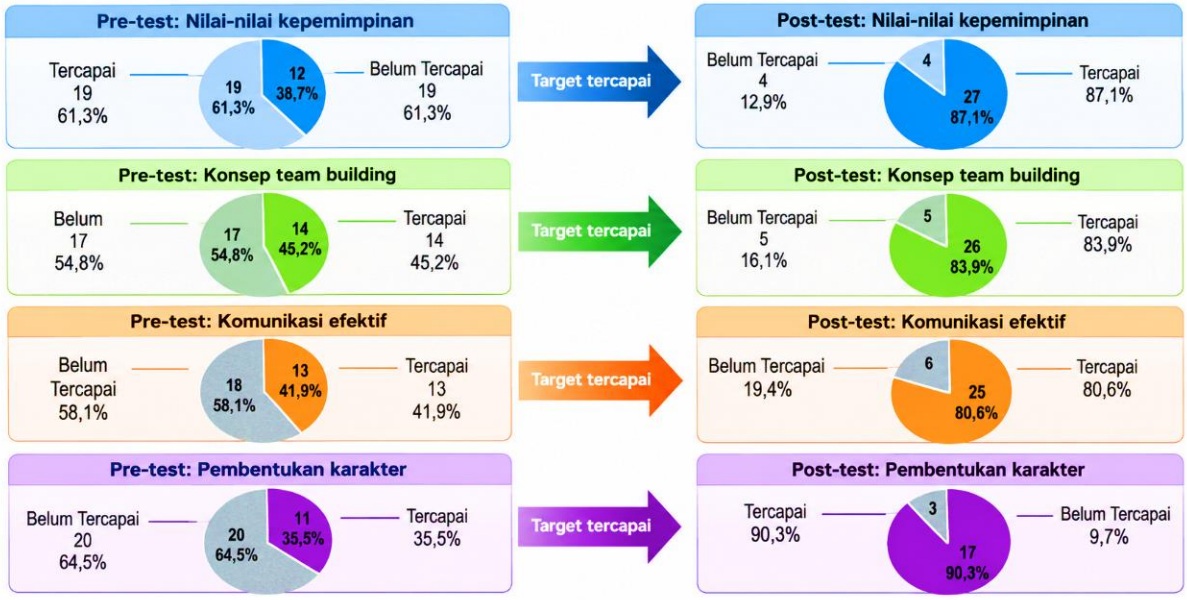
Peningkatan pemahaman peserta diukur melalui perbandingan hasil pre-test dan post-test pada empat aspek, yaitu pemahaman nilai-nilai kepemimpinan SEGORO AMARTO, konsep team building, komunikasi efektif, dan pembentukan karakter. Pengukuran ini dilakukan untuk mengetahui perubahan tingkat penguasaan materi setelah peserta mengikuti penyampaian materi, diskusi, dan simulasi kelompok.

**Tabel 5 perbandingan hasil pre-test dan post-test tingkat penguasaan materi peserta**

| No. | Aspek pemahaman | Pre-test (%) | Post-test (%) | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Nilai-nilai kepemimpinan SEGORO AMARTO | 38,7 | 87,1 | Tercapai |
| 2 | Konsep *team building* | 45,2 | 83,9 | Tercapai |
| 3 | Komunikasi efektif | 41,9 | 80,6 | Tercapai |
| 4 | Pembentukan karakter | 35,5 | 90,3 | Tercapai |
| Rata-rata | | 40,3 | 85,5 | Tercapai |

Sumber: data primer, diolah.

Berdasarkan Tabel 5, seluruh aspek pemahaman mengalami peningkatan setelah pelaksanaan kegiatan. Pemahaman mengenai nilai-nilai kepemimpinan SEGORO AMARTO meningkat dari 38,7% menjadi 87,1%, konsep team building meningkat dari 45,2% menjadi 83,9%, dan komunikasi efektif meningkat dari 41,9% menjadi 80,6%. Peningkatan tertinggi terdapat pada aspek pembentukan karakter, yaitu dari 35,5% menjadi 90,3%. Secara keseluruhan, rata-rata penguasaan materi peserta meningkat dari 40,3% pada *pre-test* menjadi 85,5% pada *post-test*, atau mengalami kenaikan sebesar 45,2 poin persentase. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa penyampaian materi yang dipadukan dengan diskusi dan simulasi memberikan kontribusi positif terhadap pemahaman peserta. Seluruh aspek yang diukur telah melampaui indikator keberhasilan minimal 75%. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan tidak hanya meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep kepemimpinan, tetapi juga memperkuat pemahaman mengenai pentingnya komunikasi, kerja sama, dan pembentukan karakter dalam organisasi. Perbandingan hasil pengukuran sebelum dan sesudah kegiatan ditampilkan pada Gambar 5.




**Gambar 5 perbandingan hasil *pre-test* dan *post-test* tingkat penguasaan materi peserta**
Sumber: data primer, diolah.

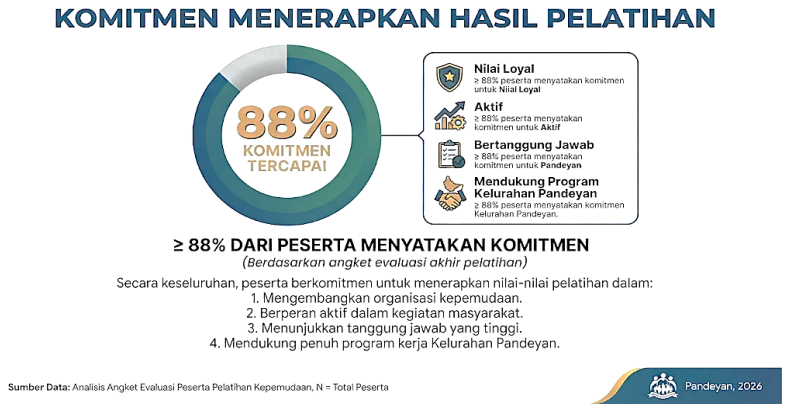
Evaluasi kepuasan dilakukan untuk mengetahui tanggapan peserta terhadap kualitas materi, penyampaian narasumber, metode pelatihan, dan pelaksanaan kegiatan secara keseluruhan. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa tingkat kepuasan peserta mencapai 88%, sehingga telah melampaui target minimal 85%. Berdasarkan aspek penilaian, kepuasan tertinggi terdapat pada kompetensi narasumber sebesar 92,1%, diikuti metode penyampaian sebesar 89,2%, materi sebesar 88,5%, dan pelaksanaan kegiatan sebesar 87,0%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kegiatan memperoleh respons positif dari peserta. Materi yang disampaikan dinilai relevan dengan kebutuhan organisasi, sedangkan metode pelatihan memberikan kesempatan kepada peserta untuk terlibat secara langsung melalui diskusi, tanya jawab, dan simulasi kelompok. Tingkat kepuasan yang diperoleh juga menunjukkan bahwa kombinasi penyampaian materi dan pembelajaran berbasis pengalaman dapat menjadi alternatif dalam pelaksanaan program pengembangan kapasitas organisasi kepemudaan. Hasil evaluasi kepuasan peserta disajikan pada Gambar 6.




**Gambar 6 tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan PkM**
Sumber: data primer, diolah.

Indikator terakhir adalah komitmen peserta dalam menerapkan hasil pelatihan pada aktivitas organisasi dan kegiatan kemasyarakatan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sekurang-kurangnya 88% peserta menyatakan komitmen untuk menerapkan nilai-nilai dan karakter kepemimpinan yang telah dipelajari. Komitmen tersebut diukur melalui empat aspek, yaitu menjunjung nilai loyal, menunjukkan sikap aktif, melaksanakan tanggung jawab, dan mendukung program kerja Kelurahan Pandeyan. Capaian tersebut menunjukkan adanya kesiapan peserta untuk mengimplementasikan hasil pembelajaran dalam kehidupan organisasi. Komitmen terhadap karakter loyal diharapkan mendorong anggota untuk menjaga kebersamaan dan konsistensi dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap aktif diharapkan meningkatkan inisiatif serta keterlibatan anggota dalam kegiatan, sedangkan tanggung jawab menjadi landasan dalam melaksanakan tugas secara disiplin dan berkelanjutan. Dukungan terhadap program kerja kelurahan juga diharapkan memperkuat peran Karang Taruna sebagai mitra pemerintah dalam kegiatan sosial dan pemberdayaan masyarakat.

Dengan demikian, hasil evaluasi tidak hanya menggambarkan keberhasilan kegiatan dari aspek pemahaman dan kepuasan peserta, tetapi juga menunjukkan adanya orientasi penerapan hasil pelatihan dalam aktivitas organisasi. Hasil pengukuran komitmen peserta disajikan pada Gambar 7.




**Gambar 7 komitmen peserta dalam menerapkan hasil pelatihan**
Sumber: data primer, diolah.

Berdasarkan hasil pengukuran terhadap lima indikator utama, seluruh target keberhasilan kegiatan PkM telah tercapai. Kehadiran peserta mencapai 103,3%, partisipasi aktif sebesar 87,1%, rata-rata penguasaan materi setelah kegiatan sebesar 85,5%, kepuasan peserta sebesar 88%, serta komitmen menerapkan hasil pelatihan sekurang-kurangnya 88%. Seluruh capaian tersebut telah memenuhi atau melampaui target yang ditetapkan dalam perencanaan program.

**Tabel 6 rekapitulasi ketercapaian indikator keberhasilan kegiatan PkM**

| No. | Indikator keberhasilan | Target (%) | Hasil capaian (%) | Status |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Kehadiran peserta | ≥90 | 103,3 | Tercapai |
| 2 | Partisipasi aktif peserta | ≥80 | 87,1 | Tercapai |
| 3 | Peningkatan pemahaman materi | ≥75 | 85,5 | Tercapai |
| 4 | Kepuasan peserta | ≥85 | 88 | Tercapai |
| 5 | Komitmen menerapkan hasil pelatihan | ≥80 | ≥88,0 | Tercapai |

Sumber: data primer, diolah.

Hasil evaluasi pada Tabel 6 menunjukkan bahwa program pengabdian kepada masyarakat telah terlaksana sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Capaian pada indikator kehadiran dan partisipasi menunjukkan keterlibatan peserta yang baik, sedangkan peningkatan hasil *pre-test* dan *post-test* memperlihatkan adanya perkembangan pemahaman terhadap materi kepemimpinan dan kerja sama tim. Tingkat kepuasan peserta juga menunjukkan bahwa materi dan metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan mitra. Sementara itu, komitmen penerapan hasil pelatihan memberikan gambaran mengenai kesiapan peserta untuk mengimplementasikan karakter loyal, aktif, dan bertanggung jawab dalam aktivitas organisasi. Meskipun demikian, hasil pengukuran tersebut terutama menggambarkan capaian selama dan pada akhir pelaksanaan kegiatan. Peningkatan pemahaman dan komitmen yang dinyatakan peserta belum sepenuhnya menggambarkan perubahan perilaku dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan keberlanjutan pendampingan dan pemantauan oleh pengurus Karang Taruna bersama pemerintah kelurahan agar nilai-nilai SEGORO AMARTO dapat diterapkan secara konsisten dalam kegiatan organisasi dan kehidupan masyarakat.

Tahap terakhir adalah pelaporan dan dokumentasi seluruh rangkaian kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Dokumentasi mencakup proses identifikasi kebutuhan mitra, penyampaian materi, pelaksanaan simulasi team building, pendampingan, serta hasil pengukuran dan evaluasi. Data yang diperoleh dari setiap tahapan digunakan sebagai dasar penyusunan laporan pertanggungjawaban sekaligus bahan evaluasi terhadap ketercapaian tujuan program. Luaran kegiatan meliputi laporan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, dokumentasi kegiatan, publikasi melalui media daring, dan artikel ilmiah sebagai bentuk diseminasi hasil kegiatan. Selain itu, hasil pelaksanaan program diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan kegiatan Karang Taruna Kelurahan Pandeyan, khususnya dalam membangun pola kepemimpinan yang partisipatif, memperkuat komunikasi dan solidaritas anggota, serta meningkatkan tanggung jawab dalam menjalankan program organisasi. Secara lebih luas, kegiatan ini menghasilkan pendekatan pengembangan kapasitas kepemudaan yang mengintegrasikan kearifan lokal SEGORO AMARTO dengan pembelajaran berbasis pengalaman melalui team building. Integrasi tersebut memberikan alternatif penguatan karakter kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan perilaku kolaboratif, kepedulian sosial, kedisiplinan, dan tanggung jawab kolektif. Pendekatan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi kepemudaan lainnya dalam mengembangkan kapasitas kepemimpinan berbasis nilai-nilai budaya lokal.

*Efektivitas pendekatan pembelajaran partisipatif dan berbasis pengalaman*

Keberhasilan kegiatan PkM ini tidak hanya ditentukan oleh penyampaian materi kepemimpinan, tetapi juga oleh desain pembelajaran yang memberikan ruang bagi peserta untuk terlibat secara aktif dalam proses identifikasi masalah, pertukaran gagasan, pengambilan keputusan, dan penyelesaian persoalan organisasi. Integrasi pendekatan *participatory learning and action* (PLA) dan experiential learning memungkinkan peserta menghubungkan konsep kepemimpinan dengan situasi nyata yang dihadapi Karang Taruna. Proses pembelajaran tersebut membentuk keterkaitan antara pemahaman terhadap persoalan organisasi (*sensemaking*), keterlibatan dalam tindakan kolaboratif (*action*), dan evaluasi pengalaman melalui refleksi (*reflection*). Karagianni et al. (2023) menjelaskan bahwa pengembangan kepemimpinan generasi muda berlangsung melalui ketiga mekanisme

tersebut, yang memungkinkan keterampilan kepemimpinan tidak hanya dipahami secara konseptual, tetapi juga diterapkan dalam konteks sosial. Sejalan dengan itu, Kolb (2015) menempatkan pengalaman konkret, refleksi, konseptualisasi, dan eksperimen aktif sebagai satu siklus pembelajaran yang saling berkaitan. Dengan demikian, penggunaan diskusi kelompok, presentasi, simulasi, dan refleksi dalam kegiatan ini memberikan pengalaman belajar yang relevan dengan kebutuhan pengembangan kapasitas organisasi kepemudaan.

Pendekatan tersebut juga memiliki relevansi dengan hasil kegiatan pengabdian yang dilakukan oleh Cahyati & Nurhayati (2024), yang menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan dasar dapat mendukung peningkatan kepercayaan diri dan keterampilan kepemimpinan generasi z. Demikian pula, Muslim & Ridlo (2026) menunjukkan bahwa pelatihan manajemen organisasi dan kepemimpinan dapat memperkuat pemahaman pemuda mengenai komunikasi, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan kolaboratif. Kedua temuan tersebut memperlihatkan pentingnya pembelajaran yang tidak berhenti pada transfer pengetahuan, tetapi memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengembangkan keterampilan melalui keterlibatan langsung. Dalam konteks Karang Taruna Kelurahan Pandeyan, pendekatan partisipatif menjadi relevan karena anggota memiliki latar belakang dan posisi organisasi yang beragam, sehingga proses pembelajaran dapat menjadi ruang untuk menyetarakan pemahaman, memperkuat komunikasi, dan membangun kesadaran mengenai tanggung jawab bersama. Oleh karena itu, efektivitas pendekatan ini perlu dipahami sebagai penguatan kapasitas awal yang membutuhkan keberlanjutan melalui praktik organisasi sehari-hari.

*Penguatan kerja sama tim melalui simulasi team building*

Pengembangan *team building* dalam kegiatan ini memiliki peran penting karena kepemimpinan organisasi kepemudaan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada kualitas hubungan dan interaksi antaranggota. Simulasi yang disusun secara bertahap memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengalami dinamika kerja kelompok, memahami perbedaan pendapat, membangun kepercayaan, serta mengembangkan kemampuan menyampaikan dan menerima informasi. Kepercayaan dan rasa aman dalam kelompok menjadi prasyarat penting agar anggota bersedia menyampaikan gagasan, mengakui kesalahan, dan meminta bantuan ketika menghadapi kesulitan. Marlow & Lacerenza (2025) menjelaskan bahwa kondisi afektif dan kognitif dalam tim, termasuk keamanan psikologis dan kepercayaan, memiliki keterkaitan dengan proses pembelajaran tim. Sementara itu, Nellen et al. (2020) menegaskan bahwa pembelajaran tim tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh kepemimpinan, budaya organisasi, dan ketersediaan sumber daya pendukung. Dalam konteks Karang Taruna, temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kerja sama perlu didukung oleh pola komunikasi yang terbuka, pembagian tugas yang jelas, serta budaya organisasi yang memberikan ruang bagi setiap anggota untuk berkontribusi.

Pentingnya refleksi dalam simulasi kelompok juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan agar aktivitas team building tidak sekadar menjadi permainan yang berorientasi pada penyelesaian tantangan. Riivari et al. (2021) menunjukkan bahwa permainan kelompok dapat membantu peserta memahami peran dalam tim dan pentingnya pertukaran informasi, tetapi pengalaman tersebut perlu disertai refleksi agar nilai kolaborasi benar-benar menjadi bagian dari proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pelaksanaan kegiatan PkM di Pandeyan yang menempatkan refleksi sebagai bagian tersendiri untuk

mengevaluasi pembagian peran, keterlibatan anggota, komunikasi, dan strategi penyelesaian masalah selama simulasi. Dengan demikian, keberhasilan suatu kelompok tidak semata-mata diukur berdasarkan kecepatan atau kemampuannya menyelesaikan permainan, tetapi juga berdasarkan proses interaksi dan kontribusi setiap anggota. Pengalaman tersebut diharapkan dapat ditransformasikan ke dalam aktivitas organisasi, seperti penyelenggaraan program kerja, koordinasi kegiatan antarrukun warga, dan pelaksanaan kegiatan sosial kemasyarakatan. Namun, pembentukan kerja sama tim yang berkelanjutan tetap memerlukan pembiasaan melalui rapat, kegiatan bersama, dan evaluasi organisasi secara berkala.

*Internalisasi nilai SEGORO AMARTO dalam pembentukan karakter kepemimpinan*

Integrasi nilai-nilai SEGORO AMARTO menjadi salah satu kontribusi penting kegiatan ini karena memberikan landasan budaya lokal dalam pengembangan karakter kepemimpinan pemuda. Kemandirian, kepedulian, kedisiplinan, dan kebersamaan tidak hanya diperkenalkan sebagai nilai normatif, tetapi dihubungkan dengan perilaku yang relevan dalam kehidupan organisasi. Kemandirian mendorong anggota untuk memiliki inisiatif dan keberanian mengambil peran, kepedulian membangun kepekaan terhadap kebutuhan organisasi dan masyarakat, kedisiplinan memperkuat konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab, sedangkan kebersamaan menumbuhkan solidaritas dan komitmen terhadap tujuan kolektif. Keempat nilai tersebut memiliki keterkaitan dengan pembentukan karakter loyal, aktif, dan bertanggung jawab. Karakter loyal diwujudkan melalui komitmen terhadap visi dan tujuan organisasi serta kesediaan mengutamakan kepentingan bersama. Karakter aktif tercermin dalam inisiatif, partisipasi, dan kontribusi terhadap kegiatan organisasi. Adapun karakter bertanggung jawab diwujudkan melalui kedisiplinan, ketepatan waktu, dan kesungguhan menyelesaikan tugas. Pengintegrasian nilai tersebut memberikan konteks yang lebih dekat dengan kehidupan sosial peserta sehingga pengembangan kepemimpinan tidak terlepas dari identitas dan kearifan lokal masyarakat Yogyakarta. Hal ini sejalan dengan orientasi Gerakan SEGORO AMARTO yang menempatkan gotong royong dan partisipasi masyarakat sebagai landasan dalam mewujudkan kesejahteraan bersama (Walikota Yogyakarta, 2011).

Relevansi penggunaan budaya lokal dalam pengembangan kepemimpinan juga terlihat dalam penelitian Purwanti et al. (2025), yang menunjukkan bahwa nilai budaya lokal dapat menjadi landasan bagi praktik kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan akuntabilitas. Roring & Tondok (2025) juga mengidentifikasi keselarasan nilai etika Jawa, seperti kerukunan, hormat, dan asah-asih-asuh, dengan praktik kepemimpinan yang partisipatif dan humanis. Sementara itu, Effendi & Erb (2024) menjelaskan bahwa servant leadership memiliki relevansi dalam membangun orientasi pelayanan, altruisme, dan moralitas. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa pengembangan kepemimpinan pemuda perlu mempertimbangkan nilai sosial dan budaya yang hidup dalam masyarakat. Dalam kegiatan PkM ini, nilai SEGORO AMARTO menjadi penghubung antara prinsip kepemimpinan dan perilaku konkret yang diharapkan muncul dalam aktivitas Karang Taruna. Meskipun demikian, internalisasi nilai tidak dapat dinilai hanya berdasarkan pemahaman peserta setelah pelatihan, tetapi perlu dilihat melalui konsistensi perilaku dalam jangka panjang, seperti keterlibatan dalam kegiatan, kesediaan membantu anggota lain, kepatuhan terhadap kesepakatan organisasi, dan penyelesaian tanggung jawab. Oleh

sebab itu, penguatan nilai-nilai tersebut perlu dilanjutkan melalui pembiasaan dan keteladanan pengurus dalam menjalankan organisasi.

*Pengembangan kepemimpinan partisipatif dan servant leadership*

Penguatan karakter loyal, aktif, dan bertanggung jawab juga memerlukan pola kepemimpinan yang memberikan ruang bagi anggota untuk terlibat secara bermakna dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan partisipatif menempatkan anggota sebagai bagian dari proses identifikasi masalah, perumusan gagasan, dan pengambilan keputusan, sedangkan servant leadership menekankan kesediaan pemimpin untuk melayani, mendukung, dan mengembangkan potensi anggota. Kedua pendekatan tersebut relevan bagi Karang Taruna karena keberlangsungan organisasi tidak seharusnya hanya bergantung pada ketua dan pengurus inti, tetapi membutuhkan kontribusi seluruh anggota. Dalam praktiknya, karakter loyal dapat dikembangkan melalui keterlibatan dalam pencapaian tujuan bersama, karakter aktif melalui pemberian kesempatan untuk menyampaikan aspirasi dan mengambil inisiatif, serta karakter bertanggung jawab melalui kejelasan peran dan komitmen menyelesaikan tugas. Guevara et al. (2025) menunjukkan adanya hubungan antara pembelajaran kooperatif dan servant leadership, yang mengindikasikan bahwa lingkungan pembelajaran kolaboratif dapat mendukung pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan. Sementara itu, Lincoln et al. (2024) menekankan keterkaitan antara pengalaman pelayanan, refleksi, dan pembentukan tujuan sosial dalam perkembangan keterlibatan kewargaan remaja. Hal tersebut memperlihatkan bahwa pengalaman berkontribusi dalam kelompok dapat menjadi sarana pembentukan orientasi kepemimpinan yang tidak hanya berpusat pada kepentingan individu.

Penerapan kepemimpinan partisipatif juga perlu diperkuat melalui keterlibatan pemuda dalam perencanaan dan pelaksanaan program organisasi maupun kegiatan pembangunan masyarakat. Bastable et al. (2022) menunjukkan bahwa program pengembangan kepemimpinan dapat memberdayakan pemuda melalui keterlibatan aktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Selanjutnya, Laksana et al. (2025) memperlihatkan potensi pendekatan partisipatif dalam mendorong kepercayaan diri, sikap proaktif, kemampuan kepemimpinan, dan keterampilan pemecahan masalah. Di sisi lain, Rohadi et al. (2025) menunjukkan bahwa kolaborasi Karang Taruna dengan pemerintah daerah memiliki potensi memperluas pemberdayaan masyarakat, meskipun keterlibatan pemuda dalam proses perencanaan masih perlu diperkuat. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kepemimpinan tidak cukup dilakukan melalui pelatihan individual, tetapi perlu didukung oleh lingkungan organisasi yang memberikan kesempatan nyata bagi pemuda untuk berpartisipasi. Dalam konteks kelurahan Pandeyan, sinergi antara Karang Taruna dan pemerintah kelurahan dapat diarahkan pada pelibatan pemuda sejak tahap identifikasi kebutuhan masyarakat, penyusunan program, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. Dengan demikian, pemuda tidak hanya menjadi pelaksana program, tetapi juga berkembang sebagai mitra strategis pemerintah kelurahan dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.

*Kontribusi, implikasi, dan keberlanjutan program PkM*

Secara keseluruhan, kontribusi utama kegiatan PkM ini terletak pada pengintegrasian tiga aspek pengembangan kapasitas kepemudaan, yaitu internalisasi nilai kearifan lokal SEGORO AMARTO, penguatan kerja sama melalui pengalaman team

building, dan penerapan prinsip kepemimpinan partisipatif serta servant leadership. Integrasi tersebut memberikan pendekatan yang kontekstual karena menghubungkan nilai budaya masyarakat dengan kebutuhan praktis organisasi kepemudaan. Apabila pelatihan kepemimpinan pada umumnya berorientasi pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan individu, kegiatan ini juga menempatkan hubungan antaranggota, budaya organisasi, dan tanggung jawab kolektif sebagai bagian dari proses pembelajaran. Pendekatan tersebut memiliki keterkaitan dengan pengembangan peran sosial Karang Taruna sebagaimana ditunjukkan oleh Simanjuntak & Suyato (2025), yang menekankan kontribusi organisasi kepemudaan dalam membentuk tanggung jawab sosial generasi muda. Soliha et al. (2024) juga menunjukkan bahwa penguatan peran Karang Taruna melalui program pengabdian masyarakat dapat mendukung pemberdayaan masyarakat desa. Dengan demikian, pengembangan kapasitas kepemimpinan pemuda perlu diarahkan tidak hanya pada peningkatan kemampuan mengelola organisasi, tetapi juga pada penguatan kontribusi sosial dan kemampuan membangun kemitraan dengan lingkungan sekitarnya.

Meskipun memberikan kontribusi positif, kegiatan ini memiliki keterbatasan yang perlu menjadi perhatian dalam pengembangan program selanjutnya. Pengukuran hasil masih lebih menekankan perubahan pemahaman, partisipasi selama kegiatan, kepuasan, dan komitmen peserta setelah pelatihan, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan konsistensi penerapan karakter kepemimpinan dalam jangka panjang. Selain itu, kegiatan yang melibatkan 31 peserta pada satu organisasi kepemudaan belum dapat digunakan untuk menyimpulkan efektivitas pendekatan yang sama pada seluruh organisasi Karang Taruna dengan karakteristik berbeda. Oleh karena itu, keberlanjutan program perlu diarahkan pada pendampingan berkala, penerapan pembagian tugas yang lebih terstruktur, penguatan kaderisasi, serta evaluasi perilaku organisasi berdasarkan indikator loyal, aktif, dan bertanggung jawab. Pengurus Karang Taruna bersama pemerintah kelurahan juga perlu mengembangkan mekanisme yang memungkinkan anggota menyampaikan gagasan dan terlibat dalam pengambilan keputusan secara lebih merata. Melalui langkah tersebut, internalisasi nilai SEGORO AMARTO tidak berhenti pada kegiatan pelatihan, tetapi dapat berkembang menjadi budaya organisasi yang tercermin dalam perilaku dan aktivitas sosial pemuda. Dengan demikian, model pengabdian ini berpotensi menjadi alternatif pengembangan kepemimpinan organisasi kepemudaan berbasis kearifan lokal yang dapat direplikasi dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat di wilayah lain.

## Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada Karang Taruna kelurahan Pandeyan, kota Yogyakarta, berhasil mencapai tujuan penguatan karakter kepemimpinan pemuda melalui integrasi internalisasi nilai-nilai SEGORO AMARTO dan pelatihan team building. Capaian kegiatan ditunjukkan melalui peningkatan rata-rata pemahaman peserta dari 40,3% pada *pre-test* menjadi 85,5% pada *post-test*, partisipasi aktif sebesar 87,1%, tingkat kepuasan peserta sebesar 88%, serta komitmen penerapan hasil pelatihan yang mencapai lebih dari 88%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi pembelajaran partisipatif, diskusi, simulasi kelompok, dan refleksi mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai kepemimpinan, komunikasi efektif, kerja sama tim, serta pembentukan karakter loyal, aktif, dan bertanggung jawab. Integrasi empat nilai SEGORO AMARTO, yaitu kemandirian, kepedulian, kedisiplinan, dan kebersamaan, juga memberikan landasan budaya lokal dalam mengembangkan kepemimpinan pemuda yang berorientasi pada kepentingan bersama.

Kontribusi utama kegiatan ini adalah menghadirkan pendekatan pengembangan kapasitas organisasi kepemudaan yang mengintegrasikan kearifan lokal, kepemimpinan partisipatif, servant leadership, dan pengalaman kolaboratif melalui team building. Pendekatan tersebut tidak hanya memperkuat pemahaman konseptual, tetapi juga mendorong kesadaran mengenai pentingnya kepercayaan, komunikasi, pembagian peran, solidaritas, dan tanggung jawab kolektif dalam organisasi. Hasil kegiatan ini dapat menjadi alternatif model pemberdayaan pemuda berbasis nilai budaya lokal yang dapat dikembangkan pada organisasi kepemudaan lainnya. Untuk menjaga keberlanjutan dampaknya, diperlukan pendampingan dan pembiasaan nilai-nilai SEGORO AMARTO dalam aktivitas organisasi, penguatan kaderisasi, serta peningkatan keterlibatan pemuda dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan masyarakat bersama pemerintah kelurahan.

## Daftar pustaka

Bastable, K., Cooke, P., Harvey, L., Olarte, V., Zimmerman, J., & Dada, S. (2022). How Are Leadership Programs Empowering Our Vulnerable Children and Youth? A Scoping Review. *Social Sciences*, *12*(1), 2. https://doi.org/10.3390/socsci12010002

Basthian, I. Z., & Nusantara, W. (2022). Peran Karang Taruna Dalam Menyelenggarakan Program Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Sawentar. *J+PLUS UNESA*, *11*(2), 531–541. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-luar-sekolah/article/view/48641

Cahyati, S. C., & Nurhayati, S. (2024). The Impact Of Youth Basic Leadership Training On Generation Z's Leadership Skill Enhancement. *JURNAL DIMENSI*, *13*(1), 118–127. https://doi.org/10.33373/dms.v13i1.6016

Effendi, Y. R., & Erb, M. (2024). Servant Leadership: Implementing the Principal's Role in Creating a Humanistic Education. *Journal of Leadership in Organizations*, *6*(1). https://doi.org/10.22146/jlo.81113

Erlangga, A., & Fajarwati, S. R. (2025). Pemberdayaan Pemuda dalam Mengembangkan Sosial Ekonomi Masyarakat Melalui Karang Taruna Unit 06 di Desa Sukamanah Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *8*(12), 13985–13996. https://doi.org/10.54371/jiip.v8i12.9985

Guevara, M. V., Salirrosas, E. E. G., & Mallma, I. F. (2025). Teachers' effectiveness, cooperative learning, and servant leadership: examining the mediating role of satisfaction with studies in a Latin American university sample. *Frontiers in Education*, *10*. https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1666870

Karagianni, D., Lainidi, O., & Montgomery, A. (2023). Charting the Journey of Young Leaders: A New Model of Transferability of Skills. *Merits*, *3*(1), 206–229. https://doi.org/10.3390/merits3010013

Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.

Laksana, I., Amarulloh, A., Rabbani, A., Maulana, I., Budiarto, M. K., Andrianto, R. E., Khotimah, K., Djatmiko, D., & Leonia, R. A. (2025). Memberdayakan Pemuda Melalui Penelitian Tindakan Partisipatif Dan Etika Media Sosial: Inisiatif Pengabdian Masyarakat. *Jurnal PADI – Pengabdian MAsyarakat Dosen Indonesia*, *8*(2), 8–17. https://ejournal.universitaspgridelta.ac.id/index.php/jpadi/article/view/852

Lani, E. L. (2026). Strategi Peningkatan Partisipasi Pemuda melalui Karang Taruna dalam

Pembangunan Sosial di Desa Towangsan, Kabupaten Klaten. *SOSIO PROGRESIF: Media Pemikiran Studi Pembangunan Sosial*, *6*(1), 66–90. https://doi.org/10.47431/sosioprogresif.v6i1.994

Lincoln, B., Patel, K. N., Binder, M., Lund, T. J., & Liang, B. (2024). Transforming Service into Civic Purpose: A Qualitative Study of Adolescent Civic Engagement and Purpose Development. *Adolescents*, *4*(1), 90–106. https://doi.org/10.3390/adolescents4010007

Marlow, S. L., & Lacerenza, C. N. (2025). There is No End to Learning, but How Does it Begin? A Meta-Analysis of the Team Learning Pathway. *Journal of Management Studies*, *62*(2), 597–631. https://doi.org/10.1111/joms.13064

Muslim, A., & Ridlo, M. R. (2026). Pelatihan Kepemimpinan Dan Modernisasi Manajemen Organisasi Dalam Meningkatkan Kapasitas Pengurus Daerah Pemuda NWDI Se Pulau Lombok. *Jurnal Sistem Informasi Pengabdian Kepada Masyarakat*, *2*(1), 92–101. https://ejournal.lp3msakti.com/index.php/JurnalSampeMas/article/view/67

Nash, A., Kennedy, H., Abraczinskas, M., Ballonoff Suleiman, A., & Ozer, E. J. (2024). Examining the Intersection of Sociopolitical Development and Transformative Social and Emotional Learning Outcomes: An Integrated Approach in Youth Participatory Action Research. *Youth*, *4*(2), 679–699. https://doi.org/10.3390/youth4020046

Nellen, L. C., Gijselaers, W. H., & Grohnert, T. (2020). A Meta-Analytic Literature Review on Organization-Level Drivers of Team Learning. *Human Resource Development Review*, *19*(2), 152–182. https://doi.org/10.1177/1534484319894756

Nurhayuni, N., Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim. *Al-Mujahadah: Islamic Education Journal*, *1*(1), 81–90. https://ejournal.alkifayahriau.ac.id/index.php/almujahadah/article/view/243

Presiden RI. (2009). *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan*. Peraturan.Go.Id. https://www.peraturan.go.id/files/uu40-2009.pdf

Purwanti, T., Priyadi, B. P., & Musa, E. I. O. (2025). Redefining Leadership: An Ethnographic Study of Bureaucratic Transformation in Yogyakarta's Aristocratic Society. *JSW (Jurnal Sosiologi Walisongo)*, *9*(1), 67–80. https://journal.walisongo.ac.id/index.php/JSW/article/view/22566

Riivari, E., Kivijärvi, M., & Lämsä, A.-M. (2021). Learning teamwork through a computer game: for the sake of performance or collaborative learning? *Educational Technology Research and Development*, *69*(3), 1753–1771. https://doi.org/10.1007/s11423-021-10009-4

Rohadi, G. S., Ningsih, S., & Setyawati, K. (2025). Dampak Kolaborasi Karang Taruna Sebagai Mitra Pemerintah Daerah dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Jatirasa Kota Bekasi. *WINDRADI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *3*(2), 114–129. https://doi.org/10.61332/windradi.v3i2.395

Roring, T. A., & Tondok, M. S. (2025). Implementasi Etika Jawa dalam Praktik Kepemimpinan Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, *10*(1), 89–115. https://doi.org/10.24832/jpnk.v10i1.5873

Saharuddin, S., Amaliah, Y., & Ismail, A. (2025). Pengembangan Karang Taruna Digital Service (KTDS): Inovasi Penguatan Peran Pemuda Dalam Layanan Sosial Desa Berbasis Teknologi Informasi. *GLOBAL ABDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *5*(2), 89–97. https://doi.org/10.51577/globalabdimas.v5i2.788

Sanni, A. A., Kamilia, Z., Ramadhani, A. P., & Khurriyah, N. (2026). Inisiasi Pembentukan Karang Taruna Sebagai Upaya Penguatan Modal Sosial Dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, *4*(10), 1–18.

https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/8680

Simanjuntak, T. P. M., & Suyato, S. (2025). Peranan Organisasi Karang Taruna dalam Mewujudkan Tanggung Jawab Sosial Generasi Muda sebagai Gerakan Warga Negara. *Jurnal Ilmiah Global Education*, *6*(4), 2694–2703. https://doi.org/10.55681/jige.v6i4.4544

Soelistya, D. (2021). *Buku ajar: Kepemimpinan strategis*. Nizamia Learning Center.

Soliha, I. A., Dheasari, A. E., Wahyudi, M., & Robbaniyah, A. (2024). Penguatan Peran Karang Taruna Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Jangur Melalui Program Pengabdian Masyarakat. *BAHRI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(1), 49–62. https://ejournal.stital.ac.id/index.php/bahri/article/view/442

Suroatmojo, W. (2015). Analisis Program Segoro Amarto sebagai Wujud Pelaksanaan Good Governance Pemerintah Kota Yogyakarta. *GOVERNMENT: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, *8*(1), 43–50. https://journal.unhas.ac.id/index.php/government/article/view/98

Sutrisna, I. W. (2026). Meningkatkan Partisipasi Pemuda Dalam Pembangunan Desamelalui Optimalisasi Peran Karang Taruna. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, *5*(2), 17–25. https://doi.org/10.47532/yscatq74

Tuasikal, P., & Sunarso, S. (2018). Evaluasi pelaksanaan Peraturan Walikota Yogyakarta No 53 Tahun 2011 tentang Gerakan Segoro Amarto dalam penanggulangan kemiskinan. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, *5*(2), 141–152. https://doi.org/10.21831/hsjpi.v5i2.9861

Walikota Yogyakarta. (2011). *Peraturan Walikota (Perwali) Kota Yogyakarta Nomor 53 Tahun 2011 tentang Gerakan Segoro Amarto Kota Yogyakarta*. Peraturan.Bpk.Go.Id. https://peraturan.bpk.go.id/Details/32096/perwali-kota-yogyakarta-no-53-tahun-2011