

## STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ADAPTIF BERBASIS KEARIFAN LOKAL UNTUK PENGUATAN KEBERLANJUTAN ORGANISASI KEPEMUDAAN DI PADUKUHAN KEMIRI

Muhammad Adib Makmun<sup>1\*</sup>, Muhammad Amin<sup>2</sup> Azzah Rihadatul Aisya<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Syubbanul Wathon, Magelang, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Pendidikan Agama Islam, Institut Agama Islam Syubbanul Wathon, Magelang, Indonesia

Email: [adibmakmun27@email.com](mailto:adibmakmun27@email.com)\*

### Abstract

*Youth organizations are strategic assets that often face critical challenges such as weak volunteer human resource management and organizational dormancy, as observed in Kemiri Hamlet. This community service project aims to implement an Adaptive Human Resource Management (HRM) Strategy using the Participatory Action Research (PAR) approach. This strategy was executed by repositioning the roles of youth and establishing flexible work mechanisms. The results demonstrate a systemic transformation through the renewal of a more functional organizational structure and the establishment of "Karawitan" (traditional music) as a cultural instrument to enhance member retention and engagement. The integration of local wisdom-based activities into the work program proved effective in increasing volunteer motivation and ensuring the institutional sustainability of the youth organization. This adaptive HRM approach successfully shifted the organizational pattern from a rigid structure to one based on interests and talents, which is crucial for the sustainability of volunteer organizations at the rural level.*

**Keywords:** Youth Organization; Organizational Sustainability; Volunteer Management; Cadreization.

### Abstrak

Abstrak Organisasi kepemudaan (OKP) merupakan aset strategis yang sering menghadapi tantangan berupa lemahnya manajemen SDM volunteer dan kevakuman organisasi, sebagaimana terjadi di Padukuhan Kemiri. Pengabdian ini bertujuan mengimplementasikan Strategi MSDM Adaptif melalui pendekatan Participatory Action Research (PAR). Strategi ini dilakukan melalui reposisi peran pemuda dan penyusunan mekanisme kerja yang fleksibel. Hasil pengabdian menunjukkan terjadinya transformasi sistemik berupa pembaharuan struktur organisasi yang lebih fungsional dan penetapan "Karawitan" sebagai instrumen budaya untuk meningkatkan retensi serta keterlibatan anggota (engagement). Integrasi kegiatan berbasis kearifan lokal ke dalam program kerja terbukti efektif meningkatkan motivasi volunteer dan menjamin keberlanjutan kelembagaan OKP. Pendekatan MSDM adaptif ini berhasil mengubah pola organisasi dari kaku menjadi berbasis minat dan bakat, yang krusial bagi keberlanjutan organisasi volunteer di level pedesaan.

**Kata kunci:** Organisasi Kepemudaan; Keberlanjutan Organisasi; Manajemen Volunteer; Kaderisasi.

## 1. PENDAHULUAN

Pemuda merupakan aset strategis bangsa dengan potensi besar dalam mendorong pembangunan di berbagai sektor – sosial, ekonomi, dan budaya. Ada sekitar 64 juta remaja berusia 10 hingga 24 tahun di Indonesia, mewakili 28,64% dari total populasi (Carolia et al., 2024). Angka ini menegaskan peran pemuda sebagai bonus demografi yang krusial bagi masa depan nasional. Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan, pemuda didefinisikan sebagai kekuatan moral, kontrol sosial, dan agen perubahan (*agent of change*) (Sari, Meisy Astria, & Alisa, 2024; Brennan, Dolan, & Odera, 2022). Oleh karena itu, memastikan keberdayaan dan wadah bagi pemuda menjadi prasyarat penting untuk mengoptimalkan peran strategis mereka dalam pembangunan berkelanjutan.

Organisasi kepemudaan (OKP), termasuk Karang Taruna dan organisasi berbasis komunitas lokal, berfungsi sebagai platform utama untuk menghimpun, membina, dan mengembangkan potensi pemuda di tingkat desa atau padukuhan (Kerti, Faizah, & Zahra, 2024). Organisasi kepemudaan menjadi sarana pengabdian sosial dan pengembangan kreativitas. Meskipun vital, OKP secara umum menghadapi tantangan operasional yang kompleks, seperti rendahnya motivasi anggota, seringnya konflik internal akibat perbedaan pendapat, dan lemahnya manajemen organisasi yang mengakibatkan kevakuman aktivitas atau pembubaran organisasi, padahal keberadaan OKP sangat dibutuhkan sebagai mitra pemerintah desa.

Kondisi tersebut terkonfirmasi secara empiris di Padukuhan Kemiri, Kulonprogo, DIY. Organisasi pemuda lokal bernama AKRIE (Ajang Kreativitas Remaja Kemiri) menghadapi situasi kritis di mana kegiatan organisasi sempat vakum selama tiga tahun terakhir. Padukuhan Kemiri memiliki potensi SDM sebanyak 65 pemuda usia produktif. Namun, dari potensi yang cukup besar tersebut, tingkat partisipasi aktif anggota sangat rendah. Observasi awal menunjukkan bahwa kevakuman ini bukan disebabkan oleh ketiadaan program, melainkan oleh buruknya sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) volunteer. Fenomena ini menggarisbawahi bahwa keberlanjutan organisasi sangat bergantung pada kualitas manajemen SDM yang mampu mengelola komitmen dan mengatasi *turnover* anggota secara berkelanjutan.

Secara keilmuan, terdapat kesenjangan signifikan dalam aplikasi model MSDM yang adaptif untuk konteks organisasi kepemudaan tingkat mikro yang didominasi oleh relawan. Dalam konteks AKRIE, MSDM Adaptif didefinisikan sebagai kemampuan organisasi dalam menyesuaikan mekanisme manajerial dengan karakteristik unik pemuda lokal, yang mencakup: (1) Adaptasi Struktur, yakni perubahan pembagian tugas dari hierarki kaku menjadi berbasis minat/bakat; (2) Adaptasi Waktu, yaitu penyelarasan jadwal kegiatan dengan kesibukan anggota; dan (3) Adaptasi Komunikasi, melalui pola interaksi non-formal yang cair.

Selama ini, banyak kegiatan pengabdian masyarakat hanya berfokus pada pelatihan *hard skill* teknis atau program kerja sesaat, sementara solusi struktural terhadap manajemen *engagement* sering terabaikan. Oleh karena itu, pengabdian ini menempatkan pelatihan karawitan bukan sebagai "hasil utama" berupa penguasaan seni, melainkan sebagai *entry point* (pintu masuk) dan instrumen strategi MSDM Adaptif. Karawitan berfungsi sebagai "perekat sosial" (*social glue*) untuk membangun kembali konsistensi pertemuan dan loyalitas anggota (*retention*). Setelah keterlibatan anggota pulih melalui kegiatan berbasis hobi ini, intervensi sistemik berupa pembenahan struktur organisasi dan perencanaan program baru dapat diimplementasikan.

Berdasarkan kesenjangan di atas, kegiatan pengabdian ini hadir untuk mengimplementasikan Strategi Manajemen SDM Adaptif sebagai solusi utama. Kebaruan dari pengabdian ini terletak pada penekanan pendekatan terintegrasi yang menggabungkan instrumen budaya (karawitan) dengan penguatan manajerial. Tujuan pengabdian ini adalah mengkaji implementasi strategi tersebut untuk Penguatan Keberlanjutan Organisasi Kepemudaan AKRIE, sehingga dapat menjadi model praktis bagi organisasi pemuda lain di wilayah Kulonprogo dan sekitarnya.

## 2. METODE

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR). Metode ini dipilih karena menempatkan masyarakat bukan hanya sebagai objek, melainkan sebagai peneliti sekaligus penerima manfaat (Afandi, 2020). PAR melibatkan partisipasi aktif warga dalam mendefinisikan masalah, merumuskan aksi, melaksanakan kegiatan, serta evaluasi Bersama (Bayu et al., (2022) dan Rifai et al. (2025). Hal ini krusial untuk implementasi Strategi MSDM Adaptif yang memerlukan keterlibatan penuh pemuda dalam mendiagnosis masalah motivasi dan komunikasi internal mereka sendiri.

Tahapan PAR dalam pengabdian ini dilaksanakan melalui siklus empat tahap utama:

### Perencanaan (Diagnosa Partisipatif)

Tahap awal *Participatory Action Research* (PAR) ini dilaksanakan melalui diagnosa masalah secara emansipatoris, di mana pemuda AKRIE diposisikan sebagai subjek utama yang menganalisis realitas organisasinya. Melalui forum *Focus Group Discussion* (FGD), tim pengabdian memfasilitasi penggunaan teknik *Problem Tree Analysis* (Analisis Pohon Masalah) untuk membedah akar penyebab kevakuman organisasi yang telah berlangsung selama tiga tahun. Proses ini memungkinkan para pemuda untuk mengidentifikasi bahwa hambatan utama bukanlah faktor individu seperti "rasa malas", melainkan faktor sistemik yang selama ini tidak disadari.

Hasil diagnosa partisipatif tersebut mengungkapkan bahwa kevakuman AKRIE berakar pada struktur organisasi yang cenderung birokratis-formal serta ketiadaan program yang mampu mengakomodasi hobi dan minat bakat pemuda lokal. Ketidaksesuaian antara tuntutan manajerial dengan realitas motivasi volunteer inilah yang memicu rendahnya partisipasi. Berdasarkan temuan tersebut, para pemuda bersama tim pengabdian menyepakati bahwa strategi MSDM yang diperlukan harus bersifat adaptif, yakni dengan mengintegrasikan kegiatan berbasis budaya seperti karawitan sebagai instrumen awal untuk memulihkan komunikasi internal dan membangun kembali keterlibatan anggota.

### **Aksi (Intervensi Manajerial)**

Tahap aksi ini merupakan implementasi nyata dari strategi MSDM Adaptif yang diwujudkan melalui serangkaian pelatihan kepemimpinan partisipatif dan lokakarya manajerial (Habibah et al., 2025). Dalam fase ini, tim pengabdian bersama pengurus AKRIE melakukan intervensi struktural yang bertujuan untuk mentransformasi tata kelola organisasi dari model birokratis menjadi lebih fleksibel. Fokus utama intervensi ini adalah membangun kapasitas pengurus dalam mengelola sumber daya manusia berbasis sukarela, di mana motivasi intrinsik dan kenyamanan anggota menjadi prioritas utama guna memastikan konsistensi partisipasi.

Output manajerial konkret yang dihasilkan dari tahap aksi ini mencakup tiga instrumen adaptif utama. Pertama, dilakukan redesign struktur organisasi yang lebih fungsional dan ramping berbasis pada minat serta bakat anggota, bukan sekadar mengisi kotak jabatan yang kosong. Kedua, disepakati mekanisme pembagian tugas (*job sharing*) yang fleksibel untuk mengakomodasi jadwal kuliah atau pekerjaan anggota, sehingga beban organisasi terdistribusi secara adil. Ketiga, penyusunan SOP komunikasi internal berbasis grup digital yang lebih cair namun tetap koordinatif. Sebagai pelengkap, pelatihan karawitan diintegrasikan sebagai instrumen praktik untuk menguji efektivitas sistem keterlibatan anggota yang baru tersebut dalam lingkungan yang rekreatif namun tetap terorganisir.

### **Observasi dan Dokumentasi**

Tahap observasi dilakukan secara simultan dengan pelaksanaan aksi untuk mengukur secara objektif peningkatan motivasi dan *engagement* anggota organisasi AKRIE (Harjawati, Andriani, & Hamsinah, 2018). Proses ini melibatkan pengamatan partisipatif di mana tim pengabdian merekam setiap dinamika perubahan perilaku anggota selama intervensi berlangsung. Dokumentasi tidak hanya dilakukan melalui pencatatan administratif dan visual, tetapi juga melalui catatan lapangan yang mendalam mengenai bagaimana para pemuda merespons setiap perubahan sistem manajerial yang diterapkan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang

diambil mampu menggambarkan transformasi organisasi secara menyeluruh dari kondisi vakum menuju aktif kembali.

Guna menjaga akurasi evaluasi, ditetapkan tiga indikator observasi utama sebagai parameter keberhasilan strategi MSDM Adaptif. Pertama adalah tingkat kehadiran anggota dalam pertemuan rutin bulanan yang dibandingkan dengan data sebelum intervensi. Kedua adalah frekuensi interaksi serta munculnya inisiatif anggota dalam grup koordinasi digital sebagai cerminan dari efektivitas sistem komunikasi yang baru. Ketiga adalah jumlah keterlibatan aktif dalam pelaksanaan program kerja mandiri, seperti konsistensi anggota dalam mengikuti latihan karawitan tanpa paksaan. Ketiga indikator ini menjadi basis data kuantitatif dan kualitatif yang kuat untuk membuktikan bahwa intervensi yang dilakukan telah berhasil membangun komitmen berkelanjutan di dalam organisasi.

### Refleksi

Tahap refleksi dilakukan melalui evaluasi kolektif antara tim pengabdian dan seluruh anggota AKRIE untuk menilai efektivitas intervensi serta dampak transformasional yang dihasilkan selama siklus berlangsung (Dhani et al., 2025). Dalam forum ini, setiap peserta dilibatkan untuk memberikan umpan balik secara kritis terhadap model manajerial baru, mengidentifikasi hambatan yang masih tersisa, serta merumuskan perencanaan ulang (*re-planning*) yang akan menjadi panduan pada siklus berikutnya. Proses refleksi ini bukan sekadar evaluasi akhir, melainkan mekanisme krusial untuk menumbuhkan kesadaran mandiri organisasi dalam melakukan koreksi diri (*self-correcting*), sehingga komitmen yang terbangun mampu menjamin keberlanjutan organisasi secara jangka panjang tanpa ketergantungan pada pihak eksternal.

Subjek dalam pengabdian ini adalah ±20 pengurus dan anggota aktif organisasi pemuda AKRIE. Data kualitatif diperoleh melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan FGD. Untuk menjaga validitas dan kredibilitas temuan, diterapkan teknik triangulasi sumber data yang membandingkan perspektif pengurus inti, anggota biasa (volunter), dan observasi objektif tim pengabdian di lapangan. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan teknik komparasi kondisi "sebelum dan sesudah" intervensi guna melihat efektivitas Strategi MSDM Adaptif yang diterapkan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil implementasi Strategi Manajemen SDM Adaptif pada organisasi pemuda AKRIE di Padukuhan Kemiri melalui tahapan siklus *Participatory Action Research* (PAR).

### Tahap Perencanaan (*Planning*)

Tahap awal *Participatory Action Research (PAR)* dimulai dengan identifikasi masalah yang dilakukan secara kolaboratif melalui diskusi kelompok dan wawancara mendalam dengan pengurus dan tokoh masyarakat. Bapak HA selaku Dukuh Padukuhan Kemiri, mengonfirmasi kondisi kritis organisasi, menyatakan, “Organisasi Karang Taruna di Padukuhan Kemiri itu dulunya ada, namun tiga tahun terakhir ini vakum untuk kegiatan bulanan, adapun untuk kegiatan tahunan seperti 17-an itu masih berjalan.” Kondisi ini diperkuat oleh SM, Ketua Karang Taruna, yang menyebutkan kevakuman kegiatan rutin bulanan diakibatkan kurangnya kerjasama dan komunikasi antar anggota, serta kesibukan masing-masing.

Hasil identifikasi masalah tersebut menunjukkan tiga isu utama yang menjadi target intervensi, yang secara langsung berkaitan dengan lemahnya Manajemen SDM Adaptif organisasi: (1) Kelemahan Keterampilan Kepemimpinan di tingkat pengurus, (2) Kurangnya Komunikasi yang efektif dan inklusif antar anggota, dan (3) Minimnya Program Kerja yang terarah dan berkelanjutan. Berdasarkan masalah yang didefinisikan secara partisipatif ini, disusunlah rencana aksi yang terintegrasi. Rencana ini berfokus pada tiga pilar utama: pelatihan kepemimpinan, peningkatan keterampilan komunikasi, dan lokakarya penyusunan program kerja berbasis kebutuhan organisasi dan lokal.

Tahap perencanaan ini sangat esensial dan sejalan dengan prinsip PAR yang menempatkan masyarakat (pemuda) sebagai subjek yang mendefinisikan masalah mereka sendiri. Keselarasan ini memastikan bahwa solusi yang dirancang merupakan kesepakatan bersama, bukan intervensi sepihak, sehingga meningkatkan *sense of ownership* pemuda terhadap program. Sebagaimana ditegaskan oleh Khafsoh & Riani (2024), keterlibatan aktif ini merupakan kunci utama untuk menghasilkan aksi yang relevan dan berkelanjutan.



Gambar 1. Wawancara dengan Bapak Dukuh Kemiri, 2025

### Tahap Aksi (*Action*): Implementasi Strategi MSDM Adaptif

Tahap aksi mencerminkan implementasi nyata dari Strategi MSDM Adaptif yang telah dirumuskan secara kolaboratif. Pelaksanaan kegiatan difokuskan pada penguatan kapasitas SDM volunteer AKRIE. Pertama, dilakukan Pelatihan Kepemimpinan Partisipatif, di mana peserta menerima materi esensial mengenai manajemen organisasi, teknik pengambilan keputusan secara kolektif, dan gaya kepemimpinan yang efektif untuk memotivasi anggota volunteer. Selanjutnya, sesi dilanjutkan dengan Pelatihan Keterampilan Komunikasi yang bertujuan melatih pemuda agar mampu menyampaikan ide secara efektif, membangun komunikasi inklusif, dan secara konstruktif mengelola potensi konflik internal yang sebelumnya menjadi pemicu kevakuman.

Intervensi dilanjutkan dengan Lokakarya Penyusunan Program Kerja yang menjadi titik tolak transformasi ide menjadi rencana aksi nyata. Melalui lokakarya ini, pemuda didampingi untuk menghasilkan beberapa rencana kegiatan baru yang relevan dengan kebutuhan lokal dan potensi Padukuhan Kemiri. Program-program yang berhasil dirancang meliputi kegiatan yang bersifat sosial (*program bakti sosial*), ekonomi (*pelatihan kewirausahaan*), dan edukasi (*kegiatan literasi digital*). Output konkret ini menunjukkan bahwa pelatihan MSDM adaptif tidak hanya meningkatkan *soft skill*, tetapi juga memberdayakan anggota untuk menghasilkan program kerja yang terarah dan berkelanjutan.

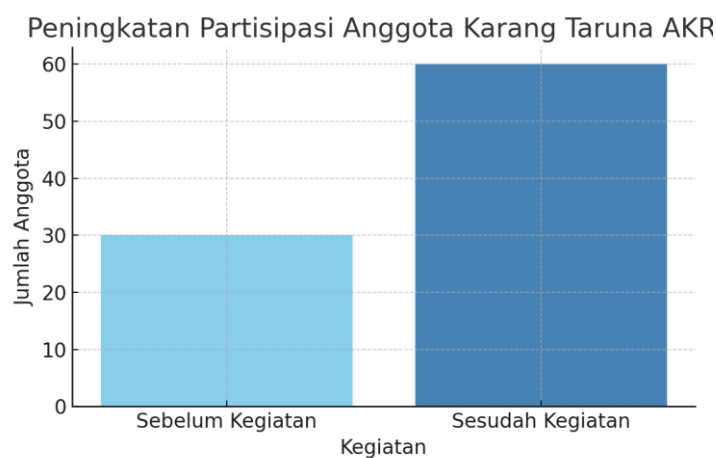
Keberhasilan tahap aksi ini ditandai dengan antusiasme tinggi peserta serta lahirnya program-program kerja yang relevan dan menarik bagi pemuda. Hal ini mengindikasikan bahwa intervensi telah berhasil menyentuh motivasi intrinsik anggota, yang merupakan kunci dalam pengelolaan SDM volunteer. Antusiasme ini selaras dengan tujuan *Participatory Action Research* (PAR), di mana aksi harus diarahkan pada pemberdayaan dan penguatan kapasitas masyarakat. Dalam konteks ini, keberhasilan aksi tercermin dari peningkatan keterampilan teknis dan *soft skill* pemuda (Fajrillah, Handri, Hasyim, Sipur, & Almastoni, 2025), yang menjadi fondasi bagi keberlanjutan organisasi AKRIE.



Gambar 2. Pelatihan kepemimpinan, 2025

### Evaluasi Partisipasi dan Refleksi (*Re-planning*)

Pada tahap refleksi, dilakukan evaluasi bersama antara tim pengabdian dan pemuda AKRIE. Hasil refleksi menunjukkan bahwa intervensi Strategi MSDM Adaptif berhasil menyentuh dimensi psikologis dan sosial yang menjadi kunci *engagement* bagi SDM volunteer. Gambar 3 menunjukkan tren peningkatan partisipasi anggota yang diukur berdasarkan tingkat kehadiran dalam pertemuan rutin bulanan dan latihan karawitan. Sebelum intervensi, kehadiran rata-rata hanya berkisar 5-10% dari total potensi SDM (65 orang), namun pasca-intervensi, angka ini meningkat stabil hingga mencapai 60-75% (sekitar 40-48 pemuda hadir aktif). Parameter yang digunakan adalah absensi fisik dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan saat forum berlangsung.



Gambar 3. Grafik peningkatan partisipasi anggota

Meskipun terdapat temuan positif, proses refleksi mengidentifikasi hambatan berupa keterbatasan waktu anggota karena kesibukan pekerjaan atau sekolah. Sebagai bentuk MSDM Adaptif, organisasi melakukan *re-planning* dengan memutuskan untuk mencari dukungan pihak eksternal dan menyesuaikan jadwal agar tidak berbenturan dengan waktu produktif anggota.

### Dampak Transformasional: Penguatan Sistem MSDM Adaptif

Penerapan strategi ini membawa tiga dampak utama yang menjadi bukti konkret transformasi AKRIE:

#### *Sistem Komunikasi Adaptif*

Sebagai solusi atas lemahnya koordinasi, AKRIE kini mengadopsi sistem komunikasi berbasis digital yang lebih cair. Penggunaan grup WhatsApp tidak hanya digunakan untuk undangan formal, tetapi sebagai ruang diskusi inklusif dan *job-sharing*. Hal ini menjawab tantangan MSDM adaptif di mana informasi tidak lagi tersumbat di level ketua, melainkan terdistribusi rata ke seluruh anggota secara *real-time*.

### *Lahirnya Program Berbasis Lokal dan Dokumen Komitmen*

Hasil nyata dari lokakarya adalah program Karawitan. Program ini bukan sekadar pelatihan seni, melainkan strategi retensi anggota. Untuk menjamin keberlanjutan, organisasi telah menyepakati SOP Sederhana dalam bentuk "Piagam Komitmen Kemiri". Dokumen ini mengatur jadwal tetap pertemuan rutin pada Malam Minggu Pahing dan pembagian tugas yang fleksibel (*multi-tasking* anggota). Dokumen kesepakatan tertulis ini menjadi landasan manajerial agar organisasi tetap berjalan meskipun tim pengabdian sudah ditarik.

### *Penguatan Keberlanjutan melalui Kemampuan Self-Correcting*

Inti dari *novelty* pengabdian ini adalah terbentuknya organisasi yang *self-correcting*. Melalui refleksi PAR, pemuda AKRIE kini memiliki kapasitas untuk mengevaluasi kegagalan program secara mandiri dan mencari solusi tanpa bergantung pada stimulan eksternal. Keberhasilan ini membuktikan bahwa faktor manajemen internal – seperti kepemimpinan partisipatif dan rasa memiliki (*sense of belonging*) – jauh lebih krusial daripada insentif finansial dalam organisasi volunteer (Habibah et al., 2025; Sholeh, Setyowati, & Zubairi, 2025).

## 4. KESIMPULAN

Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Adaptif melalui pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) terbukti efektif dalam memulihkan organisasi pemuda AKRIE dari kevakuman. Strategi ini berhasil mentransformasi organisasi melalui tiga pilar utama yaitu kepemimpinan partisipatif, komunikasi inklusif, dan program kerja terstruktur. Penting untuk ditegaskan bahwa kegiatan teknis seperti pelatihan karawitan bukan merupakan tujuan akhir, melainkan instrumen manajerial (*media engagement*) yang strategis untuk mengikat komitmen, membangun habitus berkumpul, dan memperkuat retensi SDM volunteer. *Novelty* dari pengabdian ini terletak pada terciptanya mekanisme *self-correcting* melalui tahapan refleksi PAR, yang mengubah pola pikir pemuda dari objek menjadi aktor utama pembangunan. Keberlanjutan organisasi AKRIE kini tidak lagi bergantung pada intervensi eksternal, melainkan pada kapasitas internal dalam mengelola motivasi intrinsik anggota melalui pendekatan manajerial yang fleksibel dan adaptif terhadap kondisi lokal.

Berdasarkan hasil pengabdian yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi strategis bagi pihak-pihak terkait. Bagi organisasi mitra AKRIE, disarankan agar siklus refleksi PAR dijadikan sebagai praktik rutin minimal tiga bulan sekali untuk mengevaluasi program kerja serta mengatasi hambatan internal secara kolektif. Selain itu, pengurus perlu segera melakukan kodifikasi pengetahuan dengan menyusun "Buku Panduan Organisasi" sederhana yang mendokumentasikan sistem manajemen, SOP komunikasi, dan tata kelola program karawitan guna

menjamin proses regenerasi yang lancar tanpa kehilangan memori organisasional saat terjadi pergantian pengurus.

Bagi Pemerintah Desa atau Padukuhan, dukungan berkelanjutan berupa penyediaan sarana prasarana yang memadai sangat diperlukan untuk menunjang program kerja mandiri yang telah disusun, serta dapat mempertimbangkan model MSDM Adaptif ini sebagai referensi pembinaan organisasi kepemudaan lainnya di wilayah tersebut. Terakhir, bagi pengabdian atau penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengukuran dampak jangka panjang dari strategi ini terhadap indeks kepemimpinan pemuda serta menguji efektivitas model MSDM Adaptif pada organisasi volunteer dengan skala dan karakteristik tantangan yang berbeda.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah mendukung kelancaran dan keberhasilan kegiatan pengabdian ini. Apresiasi tertinggi kami sampaikan kepada Pemerintah Kalurahan Kaliagung yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada tim pengabdi untuk melaksanakan program, serta kepada seluruh Masyarakat Padukuhan Kemiri, khususnya Bapak Harish Abdurrahman selaku Dukuh, yang telah menerima dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan ini. Ucapan terima kasih khusus ditujukan kepada Ketua, pengurus, dan semua anggota Karang Taruna AKRIE Padukuhan Kemiri atas kolaborasi dan partisipasi penuh dalam implementasi program kerja. Dukungan institusional juga sangat kami hargai, khususnya dari Ketua STAI Syubbanul Wathon atas fasilitas pendidikan yang diberikan, dan Kepala LP2M atas penugasan pelaksanaan Pengabdian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2020). *Participatory Action Research (PAR) Metodologi Alternatif Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat Transformatif*. Malang: LP2M UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Retrieved from [http://jurnal.unmer.ac.id/jbm/article/download/70/11%0Ahttp://repository.unpas.ac.id/5617/6/BAB III nita - revisi.pdf%0Ahttp://repository.unpas.ac.id/id/eprint/5617%0A%0Ahttp://repository.ut.ac.id/4408/2/SKOM4101-M1.pdf](http://jurnal.unmer.ac.id/jbm/article/download/70/11%0Ahttp://repository.unpas.ac.id/5617/6/BAB%20III%20nita%20revisi.pdf%0Ahttp://repository.unpas.ac.id/id/eprint/5617%0A%0Ahttp://repository.ut.ac.id/4408/2/SKOM4101-M1.pdf)
- Bayu, A., Purwanto, P., Fitriyani, Y., & Labib, A. (2022). Waste Bank Management Assistance To Improve the Community Economy. *Khidmatan*, 2(1), 32–38. <https://doi.org/10.61136/6q9fg023>
- Brennan, M. A., Dolan, P., & Odera, E. (2022). Of regiments and radicals: The critical need for empowering youth as radical agents of change. *Education, Citizenship and Social Justice*, 17(3), 210–223. <https://doi.org/10.1177/17461979221103775>
- Carolia, N., Angraini, D. I., Sidharti, L., & Mayasari, D. (2024). Peningkatan

- Pengetahuan Kesehatan Reproduksi Remaja untuk Mewujudkan Remaja Sehat Berprestasi. *ADMA : Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(1), 183–190. <https://doi.org/10.30812/adma.v5i1.3919>
- Dhani, D. S., Fadli Rais, Neneng Nurhasanah, Meilia Prehartanti, & Rendi Atnanto. (2025). Optimalisasi Peran Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 1486–1493. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1761>
- Fajrillah, F., Handri, M., Hasyim, H., Sipur, S., & Almastoni, A. (2025). Membangun Generasi Muda Cakap Teknologi, Kreatif, dan Mandiri di Era Digital. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(3), 4252–4256. <https://doi.org/10.31004/cdj.v6i3.45281>
- Habibah, F. U., S, M. F., Dzulhilmi, M. A., Nuriyah, A., M, L. D., Izzah, M., ... Naba'ul, N. A. (2025). Partisipasi Kolektif dalam Membangun Kesadaran Masyarakat untuk Mewujudkan Lingkungan Bersih di Kawasan Desa Jatisari. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Inovasi Indonesia*, 3(2), 121–132. <https://doi.org/10.54082/jpmii.637>
- Harjawati, T., Andriani, J., & Hamsinah, B. (2018). Pemberdayaan Ibu-Ibu Rumah Tangga Melalui Modifikasi Jilbab Anak Untuk Meningkatkan Ekonomi Keluarga Di Desa Rocek. *Prosiding Sembadha (Seminar Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 1(1), 108–116.
- Kerti, F. mahesa C., Faizah, R. N., & Zahra, R. K. A. (2024). Peran Karang Taruna dalam Memecahkan Masalah Sosial di Desa Warnasari. *JURNAL SOSIAL Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 25(2), 85–89. <https://doi.org/10.33319/sos.v25i2.282>
- Khafsoh, N. A., & Riani, N. (2024). Implementation of Participatory Action Research (PAR) In Community Service Program. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 237–253. <https://doi.org/10.32815/jpm.v5i1.2034>
- Rifai, F. Y. A., Siswanto, S., Purwanto, P., & Putri, S. O. D. (2025). Capacity Building dalam Pencatatan Laporan Keuangan Sederhana Bagi Pelaku Usaha Mikro. *KOMUNITA: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 4(2), 125–134. <https://doi.org/10.60004/komunita.v4i2.162>
- Sari, K. F., Meisy Astria, B., & Alisa, S. (2024). Peran dan Tantangan Generasi Muda dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*, 2(2), 121–131. <https://doi.org/10.70308/adagium.v2i2.45>
- Sholeh, M., Setyowati, Y., & Zubairi, A. (2025). Pendidikan Politik untuk Meningkatkan Kesadaran Berpolitik Pemuda Melalui Pilkada Demokratis Kabupaten Kediri. *NAJWA: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(1), 53–63. <https://doi.org/10.30762/najwa.v3i1.408>