

PENYULUHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN MEMPERKUAT BUDAYA ORGANISASI MELALUI PENINGKATAN VALUE PADA KARYAWAN TK ISLAM AL-AQSHA BEKASI

Windayanti^{1*} dan Wenny Desty Febrian²

^{1,2)} Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia

Corresponding author: windayanti@undira.ac.id



Diterima : 10/03/2022
Direvisi : 24/01/2023
Dipublikasi : 21/08/2024

Abstrak: Kesuksesan organisasi diawali dari peran strategis sumber daya manusia sebagai mitra organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia di dalam organisasi harus benar-benar dapat memahami visi misi organisasi agar dapat mewujudkan tujuan bisnis organisasi melalui budaya organisasi. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi dapat menjadikan sumber daya manusia memiliki peran strategis untuk kemajuan organisasi. Pengabdian ini dilakukan agar menambah wawasan dan pengetahuan karyawan tentang budaya Organisasi melalui peningkatan value yang terdapat di TK Islam Al-Aqsha Bekasi. Tujuan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang di tujukan untuk Sumber Daya Manusia yang ada di TK Al-Aqsha Bekasi. Bertujuan untuk memberikan tambahan wawasan dan mengembangkan budaya organisasi melalui penyuluhan pengembangan budaya organisasi serta untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di TK Al-Aqsha Bekasi dalam hal tersebut.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Sumber Daya Manusia, Value

Abstract: The success of the organization starts from the strategic role of human resources as a partner organization. Therefore, the human resources within the organization should really be able to understand the vision and mission of the organization in order to realize the business goals of the organization through organizational culture. The importance of human resource management with the values contained in the culture of the organization can make the human resources have a strategic role for the progress of the organization. This service is done in order to add insight and knowledge to employees about the culture of the organization through increased value contained in TK Islam Al-Aqsha Bekasi. The purpose of Community service Activities aimed at Human Resources in TK Al-Aqsha Bekasi. Aims to provide additional insight and develop the culture of the organization through counseling the Development of the Culture of the organization as well as to improve the quality of human resources in TK Al-Aqsha mosque in Bekasi in such a case.

Keywords: Organizational Culture, Human Resources, Value

PENDAHULUAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat merupakan kegiatan wajib yang harus dilaksanakan oleh dosen Perguruan Tinggi dua kali dalam setahun disamping melakukan pengajaran dan penelitian. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat adalah sebagai bentuk kontribusi dosen dalam mengurangi masalah yang ada dalam masyarakat, dengan bantuan

ilmu pengetahuan serta kreatifitas yang dimiliki oleh dosen sebagai tenaga pengajar. Bentuk partisipasi bisa dalam bentuk pemberian pengetahuan, keterampilan ataupun motivasi guna perubahan mindset atau pola pikir masyarakat. Kegiatan ini lebih diutamakan untuk membantu masyarakat terdekat dengan lokasi tenaga pengajar, karena memang biasanya lebih mudah mendeteksi masalah yang ada jauh dari kita dibanding masalah terdekat dengan kita.

Pengabdian Kepada Masyarakat ini bertujuan untuk memberikan ilmu dan wawasan tentang pengembangan sumber daya manusia melalui Budaya Organisasi yang menghasilkan *value* atau nilai terhadap keunggulan sumber daya manusia tersebut sehingga mampu bersaing (Akob, 2018). Dengan pemberian penyuluhan tentang pentingnya pengembangan budaya organisasi melalui penguatan nilai-nilai budaya organisasi, karyawan TK Islam Al-Aqsha diharapkan memiliki karakter dan daya tarik perilaku organisasi yang baik serta dapat memelihara kepercayaan dalam organisasi. Sehingga karyawan TK Islam Al-Aqsha dapat memahami dan menyadari arti penting budaya organisasi bagi setiap individu yang akan mendorong para karyawan untuk menciptakan budaya yang menekankan *interpersonal relationship* (Arachim, 2018).

Pentingnya mengelola sumber daya manusia (karyawan TK Islam Al-Aqsha Bekasi) melalui nilai-nilai yang terkandung dalam pengembangan budaya organisasi yang memiliki *value* terhadap karyawan merupakan suatu tombak organisasi (Febrian, 2021). Peserta PKM ini merupakan karyawan TK Islam Al-Aqsha Bekasi dari level jabatan staf sampai koordinator yang jika dilihat dari kompetensi yang ada saat ini, dapat memulai memanfaatkan budaya organisasi sebagai salah satu penunjang kinerja organisasi secara keseluruhan (Muis et al., 2018).

Kesuksesan organisasi diawali dari peran strategis sumber daya manusia sebagai mitra organisasi (Suryani dan Foeh, 2019). Oleh karena itu, sumber daya manusia di dalam organisasi harus benar-benar dapat memahami visi misi organisasi agar dapat mewujudkan tujuan bisnis organisasi melalui budaya organisasi (Andriani et al., 2022). Peserta PKM merupakan karyawan TK Islam Al-Aqsha Bekasi dari level jabatan staf sampai koordinator berada di wilayah Bekasi Utara jika terdapat partisipan luar yang dapat memotivasi dan mendukung kegiatan bekerja mereka, tentunya merupakan bantuan yang luar biasa. Berangkat dari analisis situasi tersebut diatas maka program pengabdian masyarakat yang akan kami lakukan adalah dengan memberikan penyuluhan motivasi budaya organisasi kepada peserta PKM mengenai budaya organisasi dengan mengemukakan nilai-nilai organisasi yang dapat dijadikan alternatif untuk meningkatkan value organisasi.

Mitra Pengabdian kepada Masyarakat ini merupakan karyawan TK Islam Al-Aqsha Bekasi Kelurahan SBS dari level jabatan staf sampai koordinator berada di wilayah Bekasi Utara. Mitra PKM berjumlah sekitar 5-10 orang. Karyawan TK Islam Al-Aqsha Bekasi Kelurahan SBS dari level jabatan staf sampai koordinator. Oleh karena itu, penyuluhan pengembangan sumber daya manusia dengan memperkuat budaya organisasi melalui value TK Islam Al-Aqsha Bekasi dapat memberikan keterikatan yang tinggi terhadap organisasi. Tingkat pendidikan mitra adalah diploma dan strata satu. Mitra ini belum dapat memaksimalkan budaya organisasi. Hal itu dapat diselesaikan dengan pengetahuan yaitu dengan memberikan penyuluhan pengembangan sumber daya manusia dengan memperkuat

budaya organisasi melalui value TK Islam Al-Aqsha Bekasi dapat memberikan keterikatan yang tinggi terhadap organisasi. Status sosial peserta PKM ini adalah ada karyawan tetap dan kontrak.

Lokasi mitra PKM berada pada area TK Islam Al-Aqsha Bekasi. Mitra yang dilayani berada di wilayah Bekasi Utara yang merupakan kawasan padat penduduk yang terpadu antara pemukiman warga, pasar, sekolah. Daerah ini termasuk strategis karena dilalui oleh transportasi umum sehingga otomatis mudah dijangkau oleh banyak orang.

Peserta dalam kegiatan PKM bertujuan untuk dapat berupaya terus belajar dan mengenal tentang pentingnya pengembangan sumber daya manusia dengan memperkuat budaya organisasi melalui value agar dapat meningkatkan keterikatan kepada organisasi. Peserta PKM berkeinginan terus dapat berkontribusi kepada organisasi dengan mengetahui lebih banyak tentang value organisasi agar organisasi dapat berjalan sesuai visi dan misinya.

SOLUSI PERMASALAHAN

Permasalahan inti yang diidentifikasi dalam proyek ini adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman di antara karyawan TK Islam Al-Aqsha Bekasi mengenai pentingnya budaya organisasi dan nilai-nilai yang ada. Banyak karyawan yang melihat pekerjaan mereka hanya sebagai rutinitas, tanpa adanya koneksi yang mendalam dengan visi dan misi organisasi. Ketidaksambungan ini menyebabkan kurangnya motivasi dan menghambat potensi karyawan untuk berkontribusi secara berarti terhadap kesuksesan organisasi. Solusi yang diusulkan melibatkan pendekatan yang komprehensif untuk mendidik dan memberdayakan karyawan mengenai pentingnya budaya organisasi dan nilai-nilai. Proyek ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang konsep-konsep ini, sehingga mengubah pola pikir mereka dan mendorong mereka untuk menyelaraskan perilaku dan sikap mereka dengan tujuan organisasi. Dengan menekankan peran strategis sumber daya manusia sebagai mitra dalam organisasi, inisiatif ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya sadar akan budaya organisasi tetapi juga aktif terlibat dalam mendorong budaya positif di tempat kerja. Ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan solusi ini melibatkan berbagai langkah, mulai dari pendidikan, kegiatan partisipatif, hingga dukungan berkelanjutan. Langkah pertama dalam proses ini adalah melakukan penilaian kebutuhan untuk mengidentifikasi kesenjangan spesifik dalam pengetahuan dan praktik terkait budaya organisasi di antara karyawan. Penilaian ini membantu dalam pengembangan materi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi. Sesi pelatihan dirancang untuk interaktif, mendorong karyawan untuk aktif berpartisipasi dan merenungkan bagaimana konsep yang disampaikan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Topik yang dibahas meliputi definisi dan pentingnya budaya organisasi, peran nilai dalam membentuk perilaku organisasi, dan strategi untuk menyelaraskan tindakan individu dengan visi dan misi organisasi. Untuk memperkuat pembelajaran, proyek ini juga mencakup sesi tindak lanjut di mana karyawan dapat berbagi

pengalaman, tantangan, dan keberhasilan mereka dalam menerapkan apa yang telah dipelajari. Sesi ini sangat penting untuk mempertahankan momentum dan memastikan bahwa pengetahuan baru terintegrasi ke dalam rutinitas karyawan. Selain itu, tim proyek bekerja sama dengan kepemimpinan organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung penerapan prinsip-prinsip ini secara berkelanjutan, termasuk meninjau dan menyesuaikan kebijakan organisasi jika diperlukan untuk memperkuat perubahan budaya yang diinginkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan proyek di TK Islam Al-Aqsha Bekasi menghasilkan beberapa hasil positif yang signifikan. Salah satu hasil yang paling menonjol adalah peningkatan kesadaran di antara karyawan mengenai pentingnya budaya organisasi. Sebelum intervensi, banyak karyawan yang melihat pekerjaan mereka hanya sebagai serangkaian tugas yang terpisah dari tujuan organisasi secara keseluruhan. Namun, setelah intervensi, terdapat pergeseran yang nyata dalam persepsi ini. Karyawan mulai memahami bagaimana kontribusi individu mereka dapat berdampak pada organisasi secara keseluruhan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka.

Hasil penting lainnya adalah terciptanya rasa kebersamaan yang lebih kuat dalam organisasi. Melalui kegiatan partisipatif dan diskusi yang difasilitasi selama lokakarya, karyawan dapat terhubung satu sama lain pada tingkat yang lebih dalam, berbagi perspektif, dan membangun pemahaman bersama tentang nilai-nilai organisasi. Ini mendorong lingkungan kerja yang lebih kohesif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Dalam hal tantangan, proyek ini menghadapi beberapa resistensi dari karyawan yang awalnya skeptis tentang relevansi budaya organisasi dengan pekerjaan sehari-hari mereka. Untuk mengatasi hal ini, tim proyek menggunakan berbagai strategi, termasuk memberikan contoh nyata tentang bagaimana budaya organisasi yang kuat dapat menghasilkan manfaat nyata, baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri.

Seiring waktu, ini membantu mengatasi resistensi dan mendorong sikap yang lebih terbuka dan menerima di antara karyawan. Pembahasan juga menyoroti pentingnya dukungan dan penguatan berkelanjutan. Meskipun sesi pelatihan awal efektif dalam meningkatkan kesadaran dan memicu minat, menjadi jelas bahwa tanpa tindak lanjut dan dukungan berkelanjutan, ada risiko bahwa pengetahuan dan perilaku baru tidak akan bertahan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, tim proyek menekankan perlunya sesi penyegaran secara berkala dan pembentukan "champion" internal yang dapat membantu mempertahankan momentum dan memastikan bahwa prinsip-prinsip budaya organisasi dan nilai-nilai tetap diprioritaskan dalam organisasi.

Dari analisis situasional tentang keadaan diketahui masih banyak karyawan di organisasi yang belum mengetahui tentang pentingnya budaya organisasi dan value organisasi, sehingga pada saat mereka bekerja di salah satu organisasi hanya menjalankan rutinitas pekerjaan. Maka permasalahan yang ada, yaitu berupaya meningkatkan motivasi karyawan tentang pentingnya budaya organisasi dan value yang dipahami oleh karyawan dengan mengidentifikasi dan memberikan solusi terhadap faktor-faktor yang menghambat

motivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan visi misi organisasi melalui budaya dan value organisasi.

Adapun kegiatan-kegiatan yang dilakukan sebelum melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, yaitu:

1. Melakukan studi pustaka tentang materi kewirausahaan.
2. Melakukan persiapan bahan dan alat pendukung seminar wirausaha.
3. Melakukan uji coba desain materi yang akan disampaikan.
4. Menentukan waktu pelaksanaan dan lamanya kegiatan pengabdian bersama- sama tim pelaksana.
5. Mengirim surat kesediaan peserta terkait dengan kesediaannya untuk mengikuti seminar.
6. Menerima tanggapan yang cukup antusias dari peserta atas kesediaannya dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari kegiatan ini adalah antusiasnya peserta saat merespon kegiatan pengabdian yang dilakukan. Hal tersebut dapat terlihat dari terlibatnya peserta dalam kegiatan ini. Harapannya peserta lebih termotivasi menjadi karyawan yang dapat memberikan kontribusi terbaik untuk kemajuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai kesimpulan, proyek ini menunjukkan efektivitas pendekatan komprehensif dalam pengembangan sumber daya manusia melalui penguatan budaya organisasi dengan peningkatan nilai. Hasilnya menunjukkan bahwa dengan pelatihan dan dukungan yang tepat, karyawan dapat mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang budaya dan nilai-nilai organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja secara keseluruhan. Namun, proyek ini juga menggarisbawahi pentingnya upaya yang berkelanjutan dan penguatan secara terus-menerus. Untuk memastikan bahwa perubahan positif yang dicapai selama proyek ini dapat dipertahankan, disarankan agar TK Islam Al-Aqsha Bekasi terus memprioritaskan budaya organisasi sebagai komponen kunci dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Ini bisa termasuk sesi pelatihan berkala, pembentukan "champion" internal, serta peninjauan dan penyesuaian kebijakan organisasi secara berkelanjutan untuk mendukung perubahan budaya yang diinginkan. Selain itu, memperluas cakupan proyek untuk mencakup lebih banyak karyawan dan mungkin organisasi lain dapat semakin meningkatkan dampaknya dan berkontribusi pada tujuan yang lebih luas untuk menciptakan budaya organisasi yang kuat dan positif di seluruh sektor.

DAFTAR RUJUKAN

- Akob, M. (2018). Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia). *Paradigma POLISTAAT: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 1(1), 80-101.
- Arachim, D. (2018). Hubungan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 132-141.

-
- Febrian, W. D. (2021). EMPLOYER BRANDING SEBAGAI STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN PT. PRATAMA UTAMA. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 209-217.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.