

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI PADA KELURAHAN TANJUNG DUREN UTARA KOTA JAKARTA BARAT

Wenny Desty Febrian^{1*}, Agung Solihin², dan Muhammad Al Faruq Abdullah³

Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia

Corresponding author: wenny.desty.febrian@undira.ac.id



Diterima : 04/03/2022
Direvisi : 24/01/2023
Dipublikasi : 31/05/2023

Abstrak: Budaya organisasi terkait erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan nantinya pada Kelurahan Tanjung Duren Utara, Jakarta Barat ini nantinya di antaranya adalah pelatihan dan pengembangan khusus untuk staf. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di antara adalah ada proses pendampingan secara intens dari karyawan lama kepada karyawan baru. Karyawan lama yang akan keluar tidak diperkenankan untuk meninggalkan kantor sebelum ada karyawan yang baru dan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan baru sampai karyawan baru dapat bekerja secara efektif dan dianggap mahir. Pelatihan dan pengembangan tersebut dilakukan agar tidak menghambat pekerjaan harian dan kegiatan di Kelurahan Tanjung Duren Utara tersebut. Tujuan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat yang di tujukan untuk Sumber Daya Manusia yang ada di Kelurahan Tanjung Duren bertujuan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan mengenai ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia melalui penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di Kelurahan Tanjung Duren, Jakarta Barat, dan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman masyarakat mengenai manfaat dari nilai-nilai budaya organisasi untuk menjadikan Sumber daya manusia agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Motivasi

Abstract: Organizational culture is closely related to human resource development which will be carried out later in Tanjung Duren Utara Village, West Jakarta, including special training and development for staff. The training and development carried out in between is there is an intense mentoring process from old employees to new employees. Existing employees who will leave the office are not allowed to leave the office before there are new employees and conduct training and development for new employees until new employees can work effectively and are considered proficient. The training and development was carried out so as not to hinder daily work and activities in the North Tanjung Duren Village. The purpose of Community Service Activities aimed at Human Resources in Tanjung Duren Village aims to provide training and development regarding the scope of human resource development through strengthening organizational cultural values in Tanjung Duren Village, West Jakarta, and to increase public knowledge and understanding of the benefits of organizational cultural values to make human resources in order to increase employee motivation.

Keywords: Human Resource Development, Organizational Culture, Motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sudah pasti merupakan salah satu aset terpenting bagi organisasi atau lembaga. Setiap orang memiliki kemampuan, keahlian dan kreativitas yang berbeda. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak akan optimal jika tidak di asah dan dikembangkan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. (Wenny Desty Febrian, 2021)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam organisasi, dimana sumber daya manusia dan organisasinya akan bekerjasama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan dalam beberapa bentuk, biasanya setiap perusahaan memiliki khas yang berbeda sesuai situasi kondisi juga kebutuhan dari perusahaan tersebut. Hal ini bias dilakukan dengan cara meningkatkan *skill* dengan pelatihan maupun pembinaan, meningkatkan pengetahuan karyawan dengan cara pendidikan. (Pasaribu, V. L. D, 2020)

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan *skill* yang diperoleh dari setiap sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi melalui pendidikan, pelatihan serta pengembangan akhir guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka panjang. (Robert, 2020:54). Dalam upaya pencapaian tujuan perlu adanya karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu yang harus di lakukan adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan karir adalah proses pembelajaran dengan tujuan akhirnya dapat yang melampaui kinerja saat ini dan memiliki kurun waktu yang panjang. Pengembangan karir adalah aktivitas manajemen dalam hal mengidentifikasi jalur dan akitivitas setiap individu yang berkembang didalam suatu organisasi agar sesuai dengan bakat dan kebutuhanya (Sulasteri, 2016:3).

Budaya juga bukan falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak di belakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan. (Pasaribu, V. L. D, 2020). Dengan memahami dan menyadari arti penting budaya organisasi bagi setiap individu, akan mendorong para manajer menciptakan kultur yang menekankan pada *interpersonal relationship* dibandingkan dengan *culture* yang menekankan pada *work task*. Oleh karena itu kita perlu memahami makna dan karakteristik budaya organisasi. Kita perlu menyadari bahwa budaya organisasi sangat bermanfaat dan merupakan kunci untuk melakukan transformasi *cultural*. Pada hakikatnya perubahan organisasi merupakan transformasi *cultural* yang diharapkan memberikan dampak pada kinerja organisasi. (Pasaribu, V. L. D., Elburdah, R. P., Sudarso, E., & Fauziah, G. ,2020)

Dalam pelatihan ini yang dilakukan adalah ada proses pendampingan secara intens dari karyawan lama kepada karyawan baru. Karyawan lama yang akan keluar tidak diperkenankan untuk meninggalkan kantor sebelum ada karyawan yang baru dan melakukan pendampingan kepada karyawan baru sampai karyawan baru dapat bekerja secara efektif dan dianggap mahir. (Pasaribu, V. L. D., Elburdah, R. P., Sudarso, E., & Fauziah, G. ,2020). Pendampiangn tersebut dilakukan agar tidak menghambat pekerjaan harian dan kegiatan di Kelurahan Tanjung Duren Utara tersebut.

Berdasarkan analisis situasi tersebut diperlukan suatu upaya untuk memberikan solusi alternatif untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan para staf di Kelurahan Tanjung Duren Utara dalam membangun budaya organisasi yang baik merangkul seluruh sumber daya manusia yang ada dan memberikan motivasi yang baik agar lebih baik lagi kedepannya. Salah satu caranya yakni kami melalui kegiatan Pengabdian ini sebagai salah satu bentuk tanggung jawab dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi maka perlu diadakan pengabdian pada masyarakat berupa pengembangan sumber daya manusia dengan memperkuat budaya organisasi melalui peningkatan motivasi pada Kelurahan Tanjung Duren Utara, Jakarta Barat ini.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan pengabdian ini dilakukan dalam beberapa kegiatan yaitu tahap survei yaitu sosialisasi dilakukan dengan menyusun berbagai hal yang akan disampaikan pada saat kegiatan pengabdian yang akan dilakukan yang meliputi: penyusunan materi yang akan diberikan, penyusunan jadwal pemberian materi, pembagian tugas tim pengabdian dan survei ke lokasi pengabdian. Tahap sosialisasi yaitu sebelum kegiatan pengabdian dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan tahap sosialisasi yaitu melakukan silaturahmi dengan Lurah dan pegawai kelurahan Tanjung Duren Utara menyampaikan maksud dan tujuan pengabdian ini. Metode pelaksanaan kegiatan yang dilakukan tim Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilakukan dalam tiga tahap, yaitu:

1. Tahap Persiapan

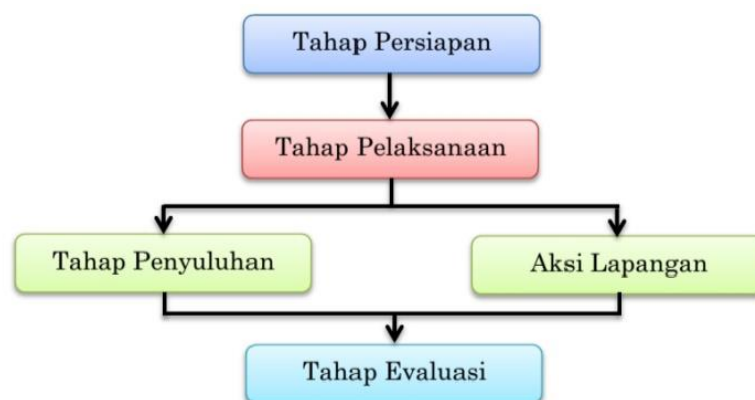
Pada tahap ini tim PkM melakukan survei pendahuluan untuk mengetahui kondisi target kegiatan dengan menganalisis kondisi tempat yang akan digunakan, kondisi peserta yang akan diberikan perlakuan dan menyusun rancangan kegiatan yang akan dilakukan. Koordinasi dengan staf Kelurahan Tanjung Duren Utara berkaitan dengan penentuan jadwal pertemuan, tempat dan agenda pertemuan.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini tim PkM melakukan penyuluhan kepada masyarakat dengan menyampaikan materi mengenai pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi serta motivasi. Apabila peserta pelatihan tidak jelas dengan materi yang disampaikan oleh narasumber dapat memberikan pertanyaan secara langsung atau tidak harus menunggu sesi tanya jawab. Penggunaan metode ceramah dikombinasikan dengan memanfaatkan laptop dan LCD untuk menayangkan materi powerpoint yang dilengkapi dengan gambar-gambar, termasuk penayangan video terkait. Pemanfaatan laptop dan LCD membantu peserta pelatihan lebih mudah memahami pengelolaan sampah di lingkungan, mengingat materi pelatihan relatif banyak dan waktu pelatihan yang terbatas.

3. Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu kegiatan yang telah dilakukan. Adapun skema kegiatan pengabdian masyarakat disajikan pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hakikatnya suatu budaya tidak dapat dilepaskan hanya kebudayaan dan adat istiadat saja, contohnya yang dimiliki oleh negara Indonesia yang kaya dengan kebudayaannya. Faktanya, pada masing-masing organisasi akan memiliki budaya yang menjadi ciri khas organisasi mereka sendiri. Budaya yang ada di dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini, serta diterapkan oleh anggota komunitas yang sama. Budaya terdiri dari serangkaian nilai, ide-ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode perilaku, yang nantinya akan menciptakan kekhasan di antara kelompok manusia tersebut. Sedangkan, organisasi adalah suatu platform dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan target tertentu.

Pengabdian Masyarakat ini dilaksanakan dengan lancar dan mendapat sambutan hangat dari Pihak Kelurahan Tanjung Duren Utara termasuk Pak Lurah dan para pegawai Kelurahan Tanjung Duren Utara pada bagian lembaga pengembangan masyarakat Kelurahan Tanjung Duren Utara. Dalam pengabdian masyarakat ini, Narasumber yang menyampaikan materi dan diskusi bersama peserta membahas tentang pentingnya nilai budaya organisasi dalam sebuah lembaga. Diantaranya yang disampaikan oleh pemateri adalah keuntungan utama atau manfaat yang didapatkan ketika melakukan pengembangan budaya organisasi diantaranya perbaikan yang berkelanjutan, meningkatkan komunikasi internal, pengembangan pegawai serta peningkatan layanan. Pengembangan organisasi berupaya untuk mengubah, mengembangkan dan memperbaiki organisasi dengan bantuan dari ilmu perilaku.

Dapat dinyatakan bahwa struktur organisasi itu bersifat dinamis dan fleksibel, artinya organisasi selalu berubah akan mengikuti perubahan lingkungan atau kondisi lingkungan dalam organisasinya yang berdasarkan nilai-nilai keilmuan dan perilaku sumber daya manusia itu sendiri sebagai penggerak dalam suatu instansi atau organisasi. Narasumber juga menyampaikan beberapa pembahasan yang didiskusikan dengan peserta penyuluhan terkait budaya organisasi dengan memperkuat nilai-nilai optimisme. Bahwa kunci utama dari optimis adalah bahwa budaya dapat digunakan sebagai mekanisme untuk memfasilitasi kesatuan dan perpaduan organisasi. Dengan demikian "*cultural optimists*" menunjukkan

bahwa perspektif ini tidak hanya mengasumsikan adanya kultur kesatuan membangun struktur dalam organisasi tetapi juga menyiratkan bahwa kontrol budaya oleh manajemen puncak adalah mungkin dan diinginkan. Selain itu, pemaparan juga menyampaikan tentang nilai-nilai realistis, dimana akan menganjurkan eksplorasi yang lebih lengkap dari penerapan konsep, untuk mengembangkan pemahaman yang lebih luas dari dinamika perubahan budaya dalam suatu instansi atau organisasi.

Harapan kami dengan pengabdian ini dapat membuka wawasan para pegawai di kelurahan tanjung duren utara yang diperoleh pada Pengabdian Masyarakat kali ini diharapkan mampu memberikan semangat baru bagi kita dalam menjalankan roda kehidupan budaya organisasi yang sudah ada di kelurahan tanjung duren utara tersebut dan juga dapat memperbaiki budaya yang kurang baik yang berkembang sebelumnya dengan adanya materi dan motivasi serta berkontribusi bagi generasi muda, baik dilingkungan kelurahan, kampus dan keluarga yang ada di wilayah tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat yang saya lakukan ini, antara lain sebagai berikut :

1. Para pegawai kelurahan belum sepenuhnya memahami dan belum mampu menerapkan nilai-nilai budaya organisasi sesuai yang diharapkan. Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam menjalankan aktifitas sebuah lembaga untuk mencapai visi dan misinya.
2. Perpaduan nilai-nilai yang dianut lembaga dengan sumber daya manusia sebagai roda penggerak keberlangsungan sebuah lembaga atau organisasi akan menciptakan iklim kerja yang baik, kinerja yang bagus serta ketercapaian akan sebuah tujuan.
3. Budaya organisasi yang lebih kondusif bisa diterapkan di kelurahan tanjung duren utara.

Adapun saran yang penulis sampaikan dalam Pengabdian Kepada Masyarakat kali ini, setelah pengabdian ini diharapkan para pegawai dapat membuat iklim kerja yang baik dengan memadukan nilai-nilai *optimize*, realistis, kepercayaan dan saling menghargai. Tim pengabdian agar terus melakukan kegiatan-kegiatan serupa secara berkesinambungan di masa yang akan datang.

DAFTAR RUJUKAN

- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2006). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- <http://www.sarjanaku.com/2012/07/pengertian-budaya-organisasi-definisi.html>
- <https://traveltale79.wordpress.com/2016/07/03/budaya-organisasi-dalam-sumber-daya-manusia/>
- <https://pelatihanpengembangansdm.co.id/5-manfaat-pengembangan-organisasi-untuk-perusahaan/>

- Pasaribu, V. L. D., Susanti, F., & Hartuti, E. T. K. (2019). *Memotivasi Siswa dan Siswi SMK Letris Indonesia di Dalam Menentukan Pilihan Untuk Melanjutkan Pendidikan Atau Bekerja Setelah Lulus Sekolah*. Jurnal Pengabdian Dharma Laksana, 1(2), 161-172.
- Pasaribu, V. L. D., Elburdah, R. P., Sudarso, E., & Fauziah, G. (2020). *PENGUNAAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI BELAJAR DI SMP ARAISYAH*. Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen, 1(1).
- Pasaribu, V. L. D., Agrasadya, A., Shabrina, N., & Krisnaldy, K. (2020). *MENJADI ENTERPRENEUR MUDA YANG MEMILIKI JIWA LEADERSHIP UNTUK MENGHADAPI MASA DEPAN*. Abdi Laksana, 1(1).
- Pasaribu, V. L. D., Sulaiman, S., Sutiman, S., Thaharudin, T., & Purnomo, B. Y. (2020). *Pengenalan Letak Posyandu Terdekat Dikelurahan Pisangan Dengan Manajemen Pemasaran Revolusi 4.0 Untuk Meningkatkan Pengetahuan Masyarakat Letak dan Fungsi Posyandu Terdekat Pada Kelurahan Pisangan*. DEDIKASI PKM, 1(1), 105-110.
- Priadi, A., Pasaribu, V. L. D., Virby, S., Sairin, S., & Wardani, W. G. (2020). *Penguatan Ekonomi Kreatif Berbasis Sumber Daya Desa Dikelurahan Rempoa*. Abdi Laksana, 1(3), 356-358.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Qurbani, D., Utomo, S. B., Maulida, H., Supardi, S., & Oktrima, B. (2020). *MOTIVASI UNTUK MENINGKATKANKINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KELURAHAN PISANGAN*. Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen, 1(2).