



Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Memperkuat Budaya Organisasi di Kelurahan Wek III Kota Padangsidimpuan

Ade Maya Mey Shanty^{1*}, Wisnu Yusditar², Wawan Patriansyah³, Tri Eva Juniasih⁴, Abdul Latif Lubis⁵

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Graha Nusantara

³Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Graha Nusantara

⁴Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Graha Nusantara

⁵Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Graha Nusantara

ademayams@gmail.com*

Article History:

Received: 14-06-2024

Revised: 19-06-2024

Accepted: 20-06-2024

Keywords: Sumber Daya Manusia; Budaya; Organisasi

Abstract: Organisasi adalah tempat beberapa orang yang berkumpul merencanakan dan mewujudkan visi misi bersama dengan menerapkan nilai-nilai, norma, etika dan peraturan yang harus dibiasakan. Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk memberikan penyuluhan dan sosialisasi kepada para pegawai maupun beberapa warga masyarakat Wek III Padangsidimpuan Utara untuk meningkatkan pemahaman dan wawasan serta meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan tujuan mengembangkan kelurahan dengan memperkuat budaya organisasi yang di kelurahan Wek III. Metode pengabdian ini adalah dengan memberikan pemahaman materi tentang budaya organisasi dan SDM. Hasil dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah membangun budaya organisasi yang kuat dengan sendirinya akan mengelola SDM yang semakin profesional. Melalui budaya organisasi yang terus menerus dilakukan akan menciptakan SDM yang semakin melek teknologi dan menyadari bahwa keberlanjutan organisasi ada ditangan SDM yang tepat.

© 2024 SWARNA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekumpulan beberapa orang yang memiliki visi, misi, tujuan, dan sasaran yang sama dimana di dalamnya memiliki nilai-nilai, etika, sikap, dan peraturan kerja yang harus dijalankan. Hal tersebut biasanya disebut dengan budaya organisasi yang dijadikan sebagai kebiasaan yang harus dilakukan untuk mengembangkan organisasi tersebut. Pengertian organisasi berdasarkan pendapat Robbins (dalam Budihardjo, 2014), adalah suatu kumpulan entitas sosial yang dibentuk secara mendasar dan terencana dimana di dalamnya terdapat Batasan-batasan yang saling terkoordinasi dengan satu tekad Bersama yaitu mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dalam menjalankan organisasi tersebut, dibutuhkan suatu budaya atau kebiasaan yang terstruktur. Budaya itu sendiri merupakan keseluruhan sistem yang dijalankan oleh masyarakat dengan menerapkan nilai-nilai kehidupan yang teratur serta dapat mempengaruhi tata kelola sebuah organisasi (Doni Koesoema A, 2015). Budaya organisasi dapat dideskripsikan sebagai sistem atau nilai-nilai yang harus dijalankan dengan memperhatikan sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi tersebut (Tabuni dkk, 2016). Budaya organisasi yang harus dibangun akan menjadi hal utama dan dapat

diunggulkan untuk mendukung strategi organisasi dalam menyelesaikan dan mengatasi tantangan atau permasalahan yang dihadapi sebuah organisasi dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mana merupakan indikator paling penting dalam mengembangkan dan memajukan sebuah organisasi (Ronsumbre dkk., 2020).

Cara membangun dan mengembangkan budaya organisasi yaitu dengan menentukan nilai-nilai yang akan diterapkan, peraturan, dan tindakan yang akan dilakukan serta hal tersebut berlaku untuk setiap anggota yang ada dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi dikatakan berhasil apabila tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai melalui nilai, norma, dan etika kerja yang telah ditentukan (Dunggio, 2020). Membangun budaya organisasi membutuhkan waktu dan usaha Bersama setiap orang yang ada di dalamnya dengan menciptakan hubungan atau komunikasi yang baik antar anggota guna menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan inspiratif bagi seluruh anggota organisasi. Berdasarkan hasil pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh Dasep Suryanto dkk (2023) disimpulkan bahwa kegiatan PKM ini memberikan dampak positif bagi pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi memahami. Melalui manajemen SDM dan Gaya kepemimpinan, konflik yang terjadi dalam organisasi dapat teratasi.

Salah satu organisasi sebagai tempat atau wadah dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah Kelurahan Wek III Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan. Budaya organisasi yang akan dibangun dan dikembangkan di Kelurahan Wek III adalah dengan menerapkan nilai-nilai atau norma-norma yang harus dipraktekkan oleh pegawai kelurahan dalam melayani masyarakat. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan antar masyarakat dengan pegawai, dapat saling menghargai dan menghormati sebagai manusia yang saling membutuhkan. Setiap individu dapat berkontribusi dan bekerjasama dalam mengembangkan Kelurahan Wek III Padangsidimpuan Utara. Untuk membangun dan mengembangkan budaya organisasi dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu melakukan nilai-dan norma yang telah ditetapkan, mampu bekerja secara profesional sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sering disebut sebagai tenaga kerja, pegawai, atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditugaskan oleh organisasi tersebut. SDM merupakan indikator utama yang menentukan keberhasilan organisasi (Rahman, 2020). SDM sangat penting dan menjadi aset utama yang harus dimiliki sebuah organisasi. SDM yang direkrut oleh organisasi sebagai pegawainya harus memiliki kemampuan dalam menjalankan organisasi tersebut seperti keterampilan, inovasi, dan produktivitas tinggi. Organisasi memiliki peran penting dalam peningkatan dan pengembangan kualitas SDM agar dapat ditempatkan dan diberdayakan sesuai dengan kompetensi SDM masing-masing. Dalam hal ini, sebuah organisasi dituntut untuk mampu memajemen SDM agar berkualitas dan mampu mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen SDM itu sendiri adalah salah satu ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan aturan dan peranan sumber daya (pegawai) yang optimal untuk dapat diterapkan dalam mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien (Bintoro dan Daryanto (2017).

Kelurahan Wek III Kecamatan Padangsidimpuan Utara dalam mengembangkan kelurahan tersebut, Lurah sebagai pimpinan kelurahan harus berupaya dalam meningkatkan SDMnya. Upaya yang harus dilakukan yaitu menerapkan budaya organisasi yang profesional sesuai dengan nilai dan norma yang ada dalam kelurahan tersebut. Dalam mendukung upaya kelurahan, sebagai dosen yang harus melakukan Tri

Dharma Perguruan Tinggi yang salah satunya adalah pengabdian masyarakat melalui sosialisasi dan penyuluhan di kantor lurah Wek III. Adapun dasar dilakukannya pengabdian masyarakat ini yaitu SDM atau pegawai yang ada kurang menyadari dan memahami budaya organisasi yang ada serta penerapan dari nilai dan norma organisasi belum diterapkan secara efektif sehingga mempengaruhi pekerjaan di kelurahan tersebut. SDM yang memiliki kompetensi yang mumpuni akan mampu mengubah dan meningkatkan kinerja organisasi sehingga sangat penting dikembangkan oleh seluruh sektor organisasi baik itu pengelola, pelaksana serta pemilik (Hamidi et al, 2021). Untuk itu, dilakukan penyuluhan dan sosialisasi untuk memberikan informasi dan pemahaman budaya organisasi yang seharusnya dilakukan seorang pegawai untuk menumbuhkan kesadaran pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Penyuluhan ialah salah satu jenis pelayanan berupa bimbingan atau arahan secara terpadu yang dilakukan pada suatu kelompok masyarakat untuk menyelesaikan suatu permasalahan dan dapat digunakan untuk kehidupan masa mendatang (Machfoedz dan Suryani dalam Kumala, 2019). Sedangkan sosialisasi ialah proses pembelajaran yang dilakukan seseorang mulai dari sejak lahir sampai akhir hayat di dalam lingkungan bermasyarakat agar mampu memahami hak dan menjalankan kewajibannya sesuai dengan nilai dan norma di lingkungannya (Aenal Fuad Adam, 2023).

METODE PELAKSANAAN

Adapun mitra yang menjadi tempat pelaksanaan pengabdian masyarakat ini adalah Kelurahan Wek III Kecamatan Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan dan yang menjadi sasaran atau objeknya adalah para pegawai dan beberapa warga yang berhubungan dengan kelurahan. Sebelum adanya kegiatan penyuluhan dan sosialisasi ini, terlebih dahulu tim pengabdian melakukan observasi awal ke kelurahan Wek III dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai kantor kelurahan dan beberapa warga setempat untuk mengetahui permasalahan. Dengan mengetahui permasalahan dan inti utama sasaran pengabdian Masyarakat ini, maka tim pengabdian melakukan rapat untuk menemukan solusi yang akan dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Selanjutnya Langkah-langkah penyelesaian dan pelaksanaan penyuluhan dan sosialisasi disusun agar tepat sasaran.

Adapun rangkaian langkah-langkah pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai berikut:

1. Tim pengabdian menyampaikan materi dalam bentuk ceramah tentang budaya kerja agar para peserta dapat memahami penerapannya serta hal-hal yang berhubungan dengan organisasi tersebut dapat direncanakan kedepannya dengan baik. Melalui ceramah ini, kesadaran para peserta dalam meningkatkan kinerjanya dapat bertumbuh dan berkembang. Di samping itu, para peserta dapat menerapkan prosedur kerja yang berlaku guna mendukung upaya pimpinan meningkatkan kelurahan.
2. Tim pengabdian memberikan contoh-contoh permasalahan dan konflik yang sering dihadapi oleh pegawai maupun masyarakat yang membutuhkan pelayanan agar mendidik peserta untuk lebih aktif dan lebih peka terhadap kemampuan yang dimiliki. Pada kesempatan ini diberikan waktu untuk tanya jawab atau diskusi.
3. Tim pengabdian memberikan tugas atau sebuah proyek sederhana kepada peserta dengan membuat perencanaan dan penyelesaian tugas dan pekerjaannya ke depannya agar dapat terlaksana dengan baik dan benar.

4. Tim pengabdian melakukan evaluasi berupa angket yang terdiri dari beberapa pernyataan tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai untuk kualitas kinerja pegawai setelah adanya sosialisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini berlangsung selama 3 hari yaitu mulai dari survey ke lapangan dan melakukan wawancara dengan beberapa pegawai dan masyarakat untuk mengetahui permasalahan pada hari Senin tanggal 25 Maret 2024. Selanjutnya tim pengabdian melakukan rapat untuk mengkaji dan mendiskusikan solusi yang akan dilakukan serta menyusun tahap-tahap pelaksanaan penyuluhan dan sosialisasi pada hari Selasa tanggal 26 Maret 2024. Pada hari selanjutnya Kamis, tanggal 28 Maret 2024 pelaksanaan kegiatan penyuluhan dan sosialisasi di Kelurahan Wek III dengan sasaran pegawai di kantor lurah dan beberapa warga yang berhubungan langsung dengan kantor kelurahan dengan jumlah peserta sebanyak 14 orang. Pada tahap penyampaian materi, tim pengabdian melakukannya dalam bentuk ceramah dan diskusi tentang budaya organisasi dan SDM yang mencakup Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap pekerjaan, orientasi hasil keputusan, orientasi dan Kerjasama tim, serta kematangan dalam berfikir setiap peserta.

Setelah selesai penyampaian materi, diberikan kesempatan untuk melakukan sesi diskusi antar peserta dan tim pengabdian untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang lebih mendalam tentang pentingnya budaya organisasi yang harus dikuatkan dalam pekerjaan. Melalui kegiatan diskusi ini, peserta PKM dapat memahami cakupan-cakupan budaya organisasi yang harus dilaksanakan dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi tersebut. Dalam sesi diskusi, para peserta diajak untuk aktif berkontribusi dalam menyampaikan ide maupun pertanyaan agar ilmu yang diperoleh lebih berkembang lagi. Melalui sosialisasi ini, para peserta dapat memahami dan menyadari bahwa kemajuan keberlangsungan suatu organisasi ditentukan oleh SDM yang berkualitas melalui penerapan budaya organisasi yang sesungguhnya dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya maupun kemajuan wilayahnya.

Pada tahap terakhir, tim pengabdian melakukan evaluasi dengan membagikan lembar kuisioner kepada peserta terkait dengan materi yang disampaikan yaitu budaya organisasi dan SDM. Berdasarkan hasil evaluasi diperoleh hasil bahwa dengan memahami dan menjalankan budaya organisasi yang kuat pada setiap pekerjaannya dapat meningkatkan kualitas kinerja serta akan meningkatkan SDM pada organisasi tersebut. Para peserta menyadari bahwa budaya organisasi yang baik akan menciptakan organisasi yang berkembang dimana produktivitas kerja, efisiensi operasional, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan dapat meningkat. Melalui sosialisasi ini juga memberikan manfaat bagi setiap individu agar selalu aktif dan berkontribusi secara optimal untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Melalui kegiatan PKM ini, dapat dilihat bahwa respon dan antusiasme peserta sangat positif. Para peserta merasa terbantu dengan pemahaman materi yang disampaikan serta pengetahuan baru para peserta dapat bertambah yang langsung dapat diimplementasikan pada pekerjaannya masing-masing. Hal itu ditunjukkan dengan peran aktif peserta yang terlibat dalam menyampaikan pertanyaan dan beberapa ide kreatif dalam membangun budaya organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada pada organisasi kelurahan Wek III. Antusiasme para peserta dalam mengikuti kegiatan ini menunjukkan bahwa mereka sangat ingin mengembangkan organisasinya dengan harapan dapat meningkatkan kinerja untuk keberlangsungan organisasi tersebut di masa

mendatang. Pengetahuan tentang budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM akan membuka peluang untuk bekerjasama dengan para dosen maupun mahasiswa sebagai tempat praktek kerja lapangan maupun lembaga-lembaga lainnya.

Berdasarkan hasil evaluasi juga, para peserta mengetahui bahwa pelaksanaan sosialisasi ataupun penyuluhan tidak hanya dilakukan oleh lembaga-lembaga tertentu, namun juga dapat diadakan oleh dosen-dosen yang ingin melakukan kegiatan PKM. Banyak faktor yang mendukung terlaksananya PKM diantaranya keinginan para peserta untuk maju Bersama dalam meningkatkan profesionalisme kerja yang dapat dilihat dari banyaknya permintaan untuk melakukan kegiatan PKM dengan tema yang berbeda. Sementara itu terdapat juga faktor penghambat yaitu keterbatasan waktu para dosen melakukan PKM serta kurangnya komitmen antara pimpinan dan pegawai dalam melakukan dan membiasakan budaya kerja setelah selesainya sosialisasi. Kegiatan PKM melalui penyuluhan dan sosialisasi ini telah memberikan manfaat yang positif bagi seluruh peserta terutama dalam menjalankan tugasnya untuk dapat bekerja dengan budaya organisasi yang ada serta semakin semangat dalam meningkatkan kinerjanya masing-masing.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil PKM dengan melakukan penyuluhan dan sosialisasi tentang membangun budaya organisasi dalam rangka meningkatkan SDM di Kelurahan Wek III Padangsidimpuan Utara menunjukkan bahwa kegiatan ini mendapat respon positif dari seluruh peserta. Pemahaman dan pengimplementasian hasil sosialisasi ini akan sangat membantu dalam meningkatkan SDM kelurahan maupun dalam proses pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan. dengan SDM yang semakin berkembang, maka tujuan Bersama akan terwujud dan dapat memperkuat identitas organisasi. Berdasarkan hasil evaluasi kegiatan dapat disimpulkan bahwa membangun budaya organisasi yang kuat dengan sendirinya akan mengelola SDM yang semakin profesional. Melalui budaya organisasi yang terus menerus dilakukan akan menciptakan SDM yang semakin melek teknologi dan menyadari bahwa keberlanjutan organisasi ada ditangan SDM yang tepat. Selanjutnya, diharapkan adanya sinergi dan Kerjasama perguruan tinggi, Masyarakat, dosen, dan mahasiswa dalam mendukung program-program pemerintahan terutama dalam mengembangkan budaya organisasi untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan mampu bersaing secara teknologi dan inovasi.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, tim pengabdian memberikan saran terhadap ruang lingkup kegiatan PKM ini yaitu perlu adanya peningkatan toleransi terhadap konflik organisasi yang dapat beresiko dimana kelurahan tersebut perlu memberikan kesempatan bagi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan terutama dalam mengembangkan keterampilannya masing-masing yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pegawai diharapkan mampu mempertanggungjawabkan tugas dan fungsinya sebagai pegawai sehingga kinerjanya dapat memuaskan dirinya sendiri, pimpinan, maupun masyarakat. Hal lain yang perlu ditingkatkan dalam meningkatkan kualitas SDM yaitu dengan memperhatikan indikator-indikator kinerja seperti standar kualitas, ketelitian, target pekerjaan, kualitas kerja tim, kenyamanan kerja tim, pekerjaan yang diberikan dapat di selesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan dan kehadiran pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian mengucapkan terima kasih kepada pegawai dan beberapa warga kelurahan Wek III yang meluangkan waktu dalam kegiatan PKM ini. Tim pengabdian juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Graha Nusantara yang telah memberikan dukungan terhadap pelaksanaan PKM ini sehingga dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A, Doni Koesoema. (2015). *Strategi Pendidikan Karakter Revolusi Mental dalam Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- [2] Aenal Fuad Adam dkk. (2023). Sosialisasi Dan Pelatihan Peningkatan Partisipasi Politik Dan Kebijakan Publik. *Abdimasku: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 165–172.
- [3] Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- [4] Budiharjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [5] Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9.
- [6] Hamidi, H. et al. (2015). *Indeks Desa Membangun*. Jakarta: Kementrian. Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
- [7] Machfoedz, I., dan Suryani, E. (2012). *Pendidikan Kesehatan Bagian Dari Promosi Kesehatan*. Yogyakarta : Fitrayama.
- [8] Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- [9] Ronsumbre, N., Deliarnoor, N. A., & Mulyawan, R. (2020). Eksistensi dan Kinerja Legislatif dari Unsur Perwakilan Wilayah Adat Dalam Perspektif Demokrasi Deliberatif di Papua. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 188–202.
- [10] Suryanto D, Zuripal, Amelia D, Ningsih A. (2023). Upaya Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Peningkatkan Kinerja Karyawan dalam Penanganan konflik Industri Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Prov. DKI Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(4), 2962-9438.
- [11] Tabuni, D., Rumapea, P., & Areros, W. (2016). Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus (Studi Kasus Tentang Pelayanan Publik Bidang Pendidikan) Di Kabupaten Lanny Jaya Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 1(043), 163-229.