



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI BUDAYA ORGANISASI

Hima Barima¹, Juli Handayani²

^{1,2}Universitas Perwira Purbalingga

Penulis Korespondensi : Hima Barima (himabarima@gmail.com)

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan dengan metode pendekatan secara langsung dan identifikasi masalah di wilayah Desa Kedarpun Kecamatan Kejobong Kabupaten Purbalingga. Manusia, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah, individu, kelompok, dan organisasi belajar supaya menjadi lebih efektif, budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi tercapainya tujuan utama organisasi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran dan kinerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu para pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas. Adanya budaya organisasi yang kuat maka akan menyebabkan organisasi tersebut lebih baik

Kata Kunci : pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi

1. PENDAHULUAN

Sesuai dengan pendapat [5] mengatakan bahwa agar organisasi menjadi efektif di millenium baru, mempelajari sesuatu perlu diberi pondasi kemampuan identifikasi, pertimbangan dan menantang asumsi yaitu kemampuan berpikir kritis. memposisikan SDM sebagai investasi (Human Investment) yang harus dikelola dengan baik agar membawa manfaat bagi organisasi [4]

Sumber daya manusia menurut Abdurrahmat Fathoni adalah modal dan kekayaan terpenting dalam setiap aktivitas manusia. Manusia adalah elemen terpenting, setelah analisis dan pengembangan. Waktu, tenaga, dan kemampuan sebenarnya dapat digunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi dan individu. [6]

Untuk mendukung kinerja organisasi agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten di bidangnya. Oleh karena itu suatu organisasi harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat sebagai pertumbuhan dan peningkatan kemampuan pegawai untuk mengerjakan berbagai jenis penugasan (Sedarmayanti, 2017).

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Budaya organisasi akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi [2]. Budaya organisasi yang kuat akan memudahkan sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan yang terjadi baik permasalahan internal maupun eksternal. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung terciptanya organisasi yang efisien dan efektif. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat

berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja pegawai (Pranata, 2018).

2. METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di Desa Kedarpan, Kejobong, Purbalingga. Kegiatan pengabdian masyarakat mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui budaya organisasi di lakukan sebagai berikut:

1. Persiapan kegiatan, meliputi: a. Melakukan survey di lokasi mitra pengabdian masyarakat. b. Pemantapan dan penentuan lokasi dan sasaran. Penyusunan bahan/materi pelatihan
2. Tahap pelaksanaan pelatihan. Pembukaan dan perkenalan dengan para peserta pengabdian di Desa Kedarpan .b. Pemberian materi mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui budaya organisasi. c. Sesi diskusi dan tanya jawab dengan peserta.
3. Penutupana. Foto bersama dengan para peserta di Desa Kedarpan. Pembuatan laporan kegiatan pengabdian masyarakat.

Berikut rangkaian kegiatan:

1. Pembukaan dan perkenalan Sebelum memulai kegiatan, kami membuka acara dan memperkenalkan diri serta mencoba menggali pengetahuan para peserta mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui budaya organisasi.



Gambar 1.

2. Pemberian Materi mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui budaya organisasi disampaikan oleh Hima Barima., S.sos., M.M. selaku pemateri sesi pertama, setelah menggali pengetahuan dasar para peserta. Pemaparan materi disampaikan dengan presentasi power

point. Selama materi diberikan, para peserta terlihat memperhatikan dan sangat antusias.



Gambar 2.

Kendala yang di hadapi dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat adalah tidak semua peserta dapat hadir dikarenakan suatu hal.

3. HASIL

Proses kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan berjalan dengan lancar. Para peserta membantu dalam mempersiapkan untuk menghadiri kegiatan. Hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, mencakup beberapa komponen sebagai berikut:

1. Ketercapaian tujuan
2. Ketercapaian target materi yang telah direncanakan
3. Kemampuan peserta dalam penguasaan materi.

Ketercapaian tujuan pelatihan pengembangan sumber daya manusia melalui budaya organisasi secara umum sudah baik. Namun karena ada peserta yang tidak hadir jadi mereka tidak mendapatkan materi pada pengabdian kepada masyarakat kali ini. Namun demikian dari hasil diskusi dan respon para peserta, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan kegiatan ini tercapai. Kemampuan peserta dalam penguasaan materi pada materi pengembangan sumber daya manusia melalui budaya organisasi belum maksimal. Hal ini disebabkan beberapa peserta masih terkesan bingung terhadap materi ini. Meski demikian, peserta sudah banyak yang memahami tentang materi tersebut.



Tabel 1. Hasil pelaksanaan

Tujuan	Hasil pelaksanaan
Memberikan pemahaman tentang pengembangan sumber daya manusia melalui budaya organisasi	Sebagian besar peserta telah paham tentang materi yang disampaikan.

4. KESIMPULAN

Secara umum, kegiatan pengabdian kepada masyarakat telah terselenggara dengan baik dan lancar, sesuai dengan rencana kegiatan yang telah disusun sebelumnya. Kegiatan ini mendapatkan sambutan sangat baik dari peserta di desa Kedarpan, yang terbukti dari keaktifan peserta dan antusiasme dalam mengikuti rangkaian kegiatanacara sampai kegiatan selesai. Kesimpulan dari kegiatan pengabdian masyarakat di pelakuusaha desa Kedarpan, yaitu:

- 1) Kegiatan pengabdian masyarakat mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui budaya organisasi di desa Kedarpan, Kejobong, Kabupaten Purbalingga telah terlaksana dengan baik dan lancar.
- 2) Kegiatan pengabdian masyarakat mengenai pengembangan sumber daya manusai melalui budaya organisasi di desa Kedarpan mendapat respon yang baik. Terlihat dari antusiasme peserta dalam mengikuti rangkaian kegiatan yang dilakukan.
- 3) Dari hasil diskusi dengan peserta di desa Kedarpan, mereka mengharapkan adanya kegiatan pengabdian kepada masyarakat secara berkelanjutan karena dianggap kegiatan ini memberikan manfaat yang positif kepada mereka.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami tujukan kepada Universitas Perwira Purbalingga, khususnya Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat yang telah memberikan pendanaan sehingga pengabdian kepda masyarakat dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada para peserta pengabdian kepada

masyarakat di desa Kedarpan yang telah bersedia berpartisipasi sebagai mitra dan tempat pelaksanaan dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini. Tak lupa, kami juga menyampaikan terimakasih kepda semua pihak yang telah membantu terlaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bagus, Pranata, I. “ Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Education Journal : Journal Educational Research and Development*. Volume 2, Nomor 1, Februari 2018, 2008.
- [2] Firman, A., & Said, S. “Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance”. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67, 2016.
- [3] Sedarmayanti. *Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Universitas Dr. Soetomo Surabaya. 2017
- [4] Sinambela, L.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Pertama. April 2016. PT. Bumi Aksara. Jakarta, 2016.
- [5] Sofo, F. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Terjemahan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2014.
- [6] Subekhi, A. *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012.