

Sosialisasi *Empowering Human Resources* di Kecamatan Sumedang Selatan

Heri Napitupulu¹, Tita Meirina Djuwita², Albert Kurniawan Purnomo^{3✉}, Lies Banowati⁴,
Sukmo Gunardi⁵, Endang Susilawati⁶, Rita Margaretha⁷, Arini Permatasari⁸, Siti Nuraeni⁹,
Abel Bima Candra¹⁰, Ferdian Yoga Perdana¹¹, Aryo Paksi Jaladhara¹²
^{1,3,6} Fakultas Ekonomi, Universitas Nurtanio Bandung
² Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Nurtanio Bandung
^{4,5} Fakultas Teknik, Universitas Nurtanio Bandung
^{7,8,9} Fakultas Ilmu Sosial & Politik, Universitas Nurtanio Bandung
^{9,10,11, 12} Mahasiswa Fakultas Teknik, Universitas Nurtanio Bandung

Email Korespondensi: albertsmart9@gmail.com^{3✉}

✉ Penulis Korespondensi

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan untuk bentuk luaran dari Program MBKM PTMGRMD di Kecamatan Sumedang Selatan.

*Salah satu luaran akhir adalah kegiatan Seminar bertajuk *Toward Circular Economy : Empowering Human Resources, Local Business, and Waste Banks Collaboration*. Seminar ini telah dipersiapkan oleh mahasiswa selama kurang lebih selama 1 bulan. Mahasiswa Universitas Nurtanio Bandung, dengan masukan dan saran para dosen membuat seminar ini. Ada 4 nara sumber, namun dalam artikel ini berfokus pada 2 nara sumber yang berkaitan dengan *Empowering Human Resources*.*

Pemateri pertama membahas topik tentang budaya organisasi, tantangan dan solusinya. Pemateri kedua membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan aplikasi dan sharing pemateri. Di akhir pemaparan juga disisipkan sesi tanya jawab interaktif.

Melalui kegiatan ini diharapkan para pejabat atau aparatur desa menjadi lebih peduli kepada peningkatan karier dan budaya di dalam organisasi.

Kata Kunci : Budaya, Sumber Daya Manusia, Pemberdayaan, Sumedang Selatan

Abstract

*This community service activity was carried out as an output from the PTMGRMD MBKM Program in South Sumedang District. One of the final outputs is a Seminar activity entitled *Toward Circular Economy: Empowering Human Resources, Local Business, and Waste Banks Collaboration*. This seminar has been prepared by students for approximately 1 month. Students at Nurtanio University Bandung, with input and suggestions from lecturers, created this seminar. There are 4 sources, but this article focuses on 2 sources related to *Empowering Human Resources*. The first speaker discussed topics about organizational culture, challenges and solutions. The second speaker discussed Human Resource Management, with applications and sharing from speakers. At the end of the presentation there was also an interactive question and answer session. Through this activity, it is hoped that village officials or officials will become more concerned about improving careers and culture within the organization.*

Keywords: Culture, Human Resources, Empowerment, South Sumedang

PENDAHULUAN

Program Sosialisasi yang dilaksanakan bertema mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia. Tema ini diangkat karena keberhasilan suatu desa atau wilayah ditentukan oleh salah satu faktor, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Melalui pengembangan sumber daya manusia, menjadi salah satu bidang yang dipelajari secara luas dalam domain manajemen sumber daya manusia (Arisanti et al., 2024). Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi kemampuan baik itu *soft* dan *hard skills* (Purnomo, 2022).

Penelitian yang dilakukan (Sari, Sudaryana, & Sugiarti, 2023) menyatakan bahwa setiap tempat atau daerah memiliki ciri khas yang membedakannya dengan daerah lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi suatu daerah. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya. Budaya mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas dan pemberdayaan masyarakat (*citizenship empowerment*) di suatu daerah. Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan. Budaya yang kuat mempunyai 3 ciri, yaitu: Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (*Clarity of Ordering*); Penyebaran nilai-nilai dan keyakinan (*Extent Of Ordering*); Kekokohan nilai-nilai inti dan keyakinan (*Core Values Being Intensely Held*).

Sosialisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia ini, berdasarkan hasil Program MBKM di Sumedang Selatan di bulan Februari – Juni 2024 diketahui bahwa kualitas kepemimpinan juga ikut berdampak besar pada masyarakat. Kepemimpinan menjadi sebuah kondisi psikologis individu dalam menerima tanggung jawab tugas, bagi diri sendiri dan orang lain. Panggilan menjadi pemimpin bukan merupakan pilihan, tapi tuntutan dalam hidup agar dapat mengelola organisasi atau komunitas tersebut dengan baik saat individu tersebut menjadi pemimpin. Seperti halnya posisi seorang ayah dalam keluarga ataupun presiden dalam bernegara. Maka, dimanapun individu tersebut berada, unsur kepemimpinan selalu ada, bukan karena kita terpelajar atau bukan, melainkan karena keinginan untuk mempelajarinya. (Bangun, Triestanto, Setiawan, Purnomo, & Wibowo, 2024). Akan tetapi tidak mudah bagi pemimpin daerah mengarahkan masyarakat yang beragam karakteristik dan budaya. Maka dari itu perlu adanya komunikasi yang menyenangkan dan dapat diterima oleh seluruh lapisan masyarakat.

Pemimpin diharapkan memiliki karisma tersendiri dalam dirinya, sehingga untuk mampu menyampaikan informasi yang tepat diharapkan mereka menjadi diri mereka sendiri, sesuai dengan karakter kepemimpinan yang dimilikinya. Kemampuan berbicara di depan umum ini didukung oleh tiga faktor yaitu kata yang tepat, intonasi atau nada sesuai, dan *gesture (body movement)* yang percaya diri sehingga pemimpin dapat menguasai *audiens*. Apalagi dengan berkembangnya teknologi di dunia modern, cara penyampaian informasi ini dapat memanfaatkan berbagai macam media informasi dan media komunikasi secara bijak dalam konteks kepemimpinan. Semakin bertambahnya jumlah penduduk di Sumedang Selatan, maka makin banyak juga aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat.

Tantangan yang terjadi di lapangan, belum semua warga masyarakat dan beberapa aparatur desa sadar akan pentingnya pengembangan sumber daya manusia (Purnomo, 2022). Walaupun dari kenyataan Desa sudah sering memberikan penyuluhan, dan sosialisasi. Beberapa program pengabdian masyarakat juga telah dilaksanakan untuk sosialisasi tentang inovasi pengembangan SDM, pelatihan public speaking, pelatihan kreativitas, namun terkadang hasilnya kurang optimal (Wijaya, Mandira, Devia, Pramadiyani, & Sapta, 2024).

Mahasiswa KKNT membantu pihak Kecamatan memberikan alternatif solusi mengatasi hal tersebut, dari hasil diskusi tersebut kami menemukan sebuah Program dan Seminar bertajuk *Toward Circular Economy : Empowering Human Resources, Local Business, and Waste Banks Collaboration*. Dalam artikel ini, tim peneliti dan mahasiswa menyorot dan fokus pada *Empowering Human Resources*.

METODE KEGIATAN

Pelaksanaan Program MBKM PTMGRMD (Merdeka Belajar Kampus Merdeka, Perguruan Tinggi Mandiri Gotong Royong Membangun Desa) :

1. Tahapan Persiapan Awal

Tim PTMGRMD bersama sama pihak kelurahan melakukan studi literatur dan melakukan survei ke beberapa kantor desa dan kelurahan, selanjutnya kami melakukan pendataan dan menganalisis karakteristik aparatur desa. Tim melakukan audiensi dan diskusi mengenai program pengembangan sumber daya manusia.

2. Penentuan Titik Lokasi

Kegiatan ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Peserta terdiri atas perwakilan RT, RW, Lurah, dan Aparatur Desa.

3. Tahapan Sosialisasi dan Edukasi

Tahapan ini dilakukan dengan metode transfer keilmuan kepada kemitraan. Secara langsung dengan memberikan contoh dan studi kasus. Ada sesi teori, praktik, *sharing*, dan juga sesi tanya jawab. Hal ini bertujuan untuk memudahkan mitra dalam melakukan pengembangan SDM.

(Purnomo, 2023); (Purnama, D.W., Purnomo, A.K., Senjiati, I.H., Rukayat, Ar, Adnan, & Saadah, 2023).

PELAKSANAAN KEGIATAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini mampu memberikan pengetahuan, *sharing* ilmu dari mahasiswa dan dosen praktisi di bidangnya. Pada Kamis, 16 Mei 2024, diselenggarakan kegiatan Seminar Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat di Kecamatan Sumedang Selatan. Acara berlangsung dari pukul 9.00 – 12.00.

Diawali dari Pembukaan dan Sambutan oleh Rektor Universitas Nurtanio Bandung Bapak Dr. Sukmo Sunardi, dilanjutkan dengan pemberian kenang kenangan kepada Ibu Camat Sumedang Selatan.



Gambar 1. Dr. Sukmo Gunardi, M.Si saat memberikan Plakat kepada Ibu Camat Sumedang Selatan

Adapun nara sumber dalam acara tersebut ada 4 (empat). Dalam artikel ini, yang dibahas hanya 2 (dua) nara sumber yang berkaitan dengan sosialisasi pengembangan sumber daya manusia. Pemateri pertama disampaikan oleh Wakil Rektor I Universitas Nurtanio Bandung Ibu Dr. Dr. Tita Meirina Djuwita, M.Si.

Dalam pemaparan beliau mengambil topik Seminar dan Sosialisasi: Budaya Organisasi dan Pengembangan SDM. Berikut dalam pemaparan beliau menyampaikan definisi budaya yang merupakan suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab.

Budaya Organisasi merupakan sebuah sistem bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Adapun contoh budaya organisasi adalah Tingkat kedisiplinan dan Pola kerja

Ada 2 (dua) faktor yang menentukan kekuatan budaya organisasi yang harus diperhatikan oleh seorang pegawai yaitu pertama Kebersamaan artinya tidak ada kepentingan individu atau golongan tertentu, tidak mementingkan pribadi tetapi untuk kepentingan bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan Kedua adalah Intensitas artinya dalam hal komunikasi dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun ciri ciri budaya organisasi yang kuat adalah :Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi dan Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam organisasi ditentukan dengan jelas, dipahami, dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua orang di dalam organisasi, serta Nilai-nilai yang digunakan oleh organisasi , dimengerti, dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh semua anggota organisasi.

Dalam pemaparan sesi pertama juga diberikan tips kiat kiat memperkuat budaya organisasi:

1. Memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi
2. Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi
3. Memberikan contoh atau teladan
4. Menanamkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi
5. Memberikan penilaian dan penghargaan
6. Tanggap terhadap masalah lingkungan internal dan eksternal
7. Koordinasi dan pengawasan yang efektif



Gambar 2. Saat Persiapan dan Pembacaan CV Narasumber Ibu Dr Dr Tita Meirina Djuwita, M.Si.



Gambar 3. Pemaparan Materi oleh Ibu Dr. Dr. Tita Meirina Djuwita, M.Si.

Terakhir Ibu Dr. Dr Tita juga memberikan saran hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia :

1. Penerapan sistem penghargaan dalam manajemen SDM
2. Sistem pelatihan menciptakan efisiensi
3. Jenjang karier yang jelas dan terencana
4. Standar kompetensi kerja
5. Klasifikasi pekerjaan.

Sesi berikutnya dilanjutkan oleh Pemaparan Bapak Marsma TNI (Purn) Dr. Heri Napitupulu, S.E., M.M., CIQaR. Dalam penyampaian awalnya menyatakan bahwa *Employess are the most important capital of the organization*. Kualitas dan efektivitas dari organisasi dinyatakan atau diperlihatkan dari kualitas karyawan atau anggota organisasi.

Dalam pemaparan berikutnya diungkapkan juga permasalahan SDM di Indonesia antara lain :

- Persebaran penduduk tidak merata (cenderung Java Centre)
- Peningkatan laju penduduk yang tinggi
- Persentase penduduk miskin yang makin tinggi

- Tingkat kesehatan masyarakat dan mutu gizi yang rendah
- Pendidikan belum tertata baik
- Tingkat keterampilan kerja masih rendah
- Daya saing pekerja Indonesia masih rendah



Gambar 4 dan Gambar 5. Saat Sesi Pemaparan oleh Bapak Marsma TNI (Purn) Dr. Heri Napitupulu,S.E., M.M., CIQaR.

Dalam pemaparan narasumber kedua juga menyampaikan perihal Karier. Karier adalah suatu rangkaian perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pengalaman/aktivitas kerja selama rentang waktu pada kehidupan seorang individu serta mrp rangkaian aktivitas kerja berlanjutan

Rencana karier terdiri atas Potensi Diri, Kompetensi, dan Profesi. Masalah yang dihadapi antara lain :

- ✓ Pelaksanaan Penilaian *Talent Scouting*, *PoR* dan *Assesment Test* belum dapat dilaksanakan secara optimal disebabkan kurangnya pemahaman dalam melaksanakan penilaian, belum adanya obyektifitas penilaian
- ✓ Rendahnya kompetensi, integritas dan kinerja personel.
- ✓ Pendidikan masing-masing profesi belum seimbang.

Solusi melalui aktualisasi karier yaitu dengan Diklat, dan Promosi. Bekerjasama dengan bagian pelatihan dan diklat oleh Pemerintah. Para pegawai atau aparaturnya desa/kelurahan/kecamatan mampu mengembangkan karier sesuai profesi secara lebih seimbang dan sesuai kompetensi.

Sesi berikutnya pemateri membagikan tips dan cerita pengalaman saat aktif sebagai Tentara. Para peserta cukup antusias, dan banyak pertanyaan diajukan spontan oleh peserta kepada nara sumber. Nara sumber pun memberikan jawaban, tanggapan dan solusi atas permasalahan peserta.



Gambar 6 dan Gambar 7. Nara sumber kedua saat Sesi Tanya Jawab dengan Peserta

Acara berikutnya dilanjutkan dengan Foto bersama dan Pemberian Hadiah kepada beberapa peserta yang bertanya.



Gambar 8 dan Gambar 9. Nara sumber kedua memberikan Kenang Kenangan kepada Para Peserta yang aktif bertanya



Gambar 10. Foto Bersama di Akhir Acara

SIMPULAN

Kegiatan MBKM PTMGRMD di Kecamatan Sumedang Selatan mendapat dukungan dari Ibu Camat Sumedang Selatan, dan beberapa Lurah di Sumedang Selatan. Antusias mengerahkan seluruh warga juga untuk berpartisipasi pada kegiatan dan program-program yang telah dipersiapkan oleh mahasiswa. Salah satu program yang dikerjakan adalah Seminar bertajuk *Toward Circular Economy : Empowering Human Resources, Local Business, and Waste Banks Collaboration*. Harapan ke depan, Universitas Nurtanio Bandung dan Kecamatan Sumedang Selatan dapat bersinergi dan bekerjasama mewujudkan masyarakat yang makin cerdas namun tetap memiliki akhlak baik, positif, dan mandiri. Berkaitan khususnya dengan pengembangan sumber daya manusia, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, I., Hakim, L., Atmasari, A., Sakti, P., Insan, I., Winata, Y., ... Humaniora, D. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Umkm Di Desa Kerato Sumbawa Besar. *Communnity Development Journal*, 5(1), 77–82.
- Bangun, W., Triestanto, J., Setiawan, W. C., Purnomo, A. K., & Wibowo, A. B. (2024). *KOMUNIKATIF DI ERA MODERN DESA KERTAWANGI KABUPATEN BANDUNG BARAT*. (6), 12435–12439.
- Purnama, D.W., Purnomo, A.K., Senjiati, I.H., Rukayat, Y., Ar, M. S., Adnan, H., & Saadah, S. (2023). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Desa Dayeuhkolot Kecamatan Sagalaherang Kabupaten Subang. *Community Development Journal: Jurnal*

Pengabdian Masyarakat. 4(5), 9796-9801. <https://doi.org/10.31004/Cdj.V4i5.19109>, 4(5), 9796–9801.

Purnomo, A. K. (2022). *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.

Purnomo, A. K. (2023). Pendampingan ASPAK JABAR Cabang Bandung Raya dalam Meningkatkan Jiwa Kewirausahaan Berbasis Value Proposition Canvas. *Jurnal Abdimas Kartika Wijayakusuma*, 4(2), 235–246. <https://doi.org/10.26874/jakw.v4i2.352>

Sari, R., Sudaryana, Y., & Sugiarti, E. (2023). Penerapan Budaya Organisasi dalam Menumbuhkan Semangat Produktivitas Kerja. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat : Kreasi Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.32493/kmm.v3i1.30250>