

**PEMBERDAYAAN SDM MELALUI PELATIHAN ORGANISASI DAN TATA KELOLA
ADMINISTRASI PADA KARANG TARUNA DI DESA MAJALAYA**Fitri Nuraini¹, Imas Indah Mutiara²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn20.fitrinuraini@mhs.ubpkarawang.ac.id¹imas.mutiara@ubpkarawang.ac.id²**Ringkasan**

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subjek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan. Dua aspek potensi manusia yaitu, kuantitas dan kualitas. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Tujuan dari program kerja Kuliah Kerja Nyata (KKN) difokuskan pada pelatihan sumber daya manusia pada organisasi dan UMKM yang ada di Desa Majalaya. Tindak lanjut pada kegiatan ini adalah membuat kegiatan sosialisasi dengan target sasaraanya yaitu pelaku umkm dan pemuda Desa Majalaya khususnya organisasi karang taruna. Hasil yang dicapai pada kegiatan ini adalah anggota organisasi dan perangkat desa Majalaya dapat memahami cara meningkatkan sumber daya manusia dan cara berorganisasi sehingga kualitas sumber daya manusia mencapai hasil yang maksimal sebagai salah satu pekerjaan dan pertumbuhan ekonomi desa.

Kata kunci: Pelatihan SDM, Organisasi, Pekerjaan dan Pertumbuhan Ekonomi Desa

Pendahuluan

Menurut Simamora (2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan

aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Artinya manajemen sumber daya manusia harus selalu dikembangkan sebagai bentuk peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Peningkatan SDM dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai macam pelatihan.

Menurut Zainal, et al. (2014), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai menurut Umar (2013) mengemukakan bahwa “Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang”. Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan.

Menurut Abd.Jalil, Ridha Yuniara, Syahidin, Tri Mulyadi dalam kutipannya Triton (2005) indikator-indikator pelatihan yaitu, tujuan pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur. Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

Pemberdayaan merupakan sebuah proses dimana sebuah kelompok ataupun elemen masyarakat yang meningkatkan potensi diri baik berupa skill maupun pengetahuan yang terselenggarakan secara masif. Dalam memberdayakan sebuah kelompok tentunya harus diawali dengan sebuah pengacu atau sebab permasalahan dimana pemberdayaan tersebut dilakukan. Hal ini juga dikatakan sebagai sebuah cara untuk pembangunan terutama pada masyarakat desa yang masih perlu diberikan pendidikan dan pembinaan.

Karang Taruna merupakan elemen penting yang ada dalam struktural Desa. Menurut pasal 1 ayat 1 diperaturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2013 tentang pemberdayaan Karang Taruna yang menyatakan “Karang Taruna adalah organisasi sosial kemasyarakatan sebagai wadah dan sarana pengembangan setiap anggota masyarakat yang tumbuh dan berkembang atas

dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dan masyarakat, terutama generasi muda di wilayah desa atau kelurahan terutama yang bergerak di bidang penyelenggaraan kesejahteraan sosial”. Peraturan Menteri tersebut dapat disimpulkan bahwasannya Karang Taruna ini sebuah organisasi sosial kemasayrakan, dimana dalam pelaksanaan organisasi ini tidak jauh beda dengan organisasi besar lainnya yang memerlukan bertugas dalam mengembangkan masyarakat yang ada di ruang lingkup Karang Taruna tersebut.

Desa Majalaya merupakan satu desa di wilayah Kecamatan Majalaya yang terletak di pusat Kecamatan Majalaya. Demografi Desa Majalaya yaitu di sebelah utara berbatasan dengan Desa Ciranggon, di sebelah timur berbatasan dengan Desa Pasir Talaga, Kecamatan Telagasari, sebelah selatan berbatasan dengan Desa Lemahmulya, dan di sebelah barat berbatasan dengan Desa Pasir Jengkol. Luas wilayah Desa Majalaya kurang lebih 500 hektar, yang terdiri dari daratan dan area persawahan. Keterlibatan Karang Taruna di Desa Majalaya sangat diperlukan untuk peningkatan SDM desa.

Program kerja yang dilakukan selama Kuliah Kerja Nyata (KKN) terdiri dari sosialisasi tentang pelatihan organisasi dan tata kelola administrasi. Dari hasil wawancara bersama ketua karang taruna dan pelaku umkm penulis mendapatkan beberapa informasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Wawancara dengan Ketua Karang Taruna

No	Mahasiswa	Karang Taruna
1	Apakah karang taruna di Desa Majalaya berjalan aktif?	Karang taruna di Desa Majalaya memang ada tetapi aktifnya hanya pas hari-hari besar saja seperti peringatan HUT RI.
2	Apa kesulitan atau permasalahan yang ada di karang taruna Desa Majalaya?	Permasalahannya di tata kelola adiminstrasi, jadi kami kalau misalkan rapat itu sering melupakan administrasi. Selain itu kurangnya kerja sama dan motivasi untuk menjalankan organisasi.

Informasi dari hasil wawancara didapatkan bahwa pengelolaan organisasi khususnya pada

organisasi karang taruna belum berjalan dengan baik dan terstruktur. Langkah ini sejalan dengan program SDG`s Desa, khususnya pada penyuluhan kepada pemuda, ketika pemuda mempunyai motivasi untuk meningkatkan kualitas diri sendiri dan organisasi otomatis mereka mempunyai kesempatan untuk berkontribusi dalam program SDG`s lainnya. Karena pemuda mempunyai potensi besar yang mendukung tujuan ke-8 dari program SDG`s yaitu Pekerjaan dan Pertumbuhan Ekonomi Desa.

Menurut Nurfadilah (2016) tata kelola organisasi dapat diartikan sebagai sumber daya baik manusias atau sumber daya lain yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Penentuan dimensi tata kelola utama yang mendasari penyampaian layanan pendekatan yang efektif dapat menjadi titik awal untuk mengatasi kelemahan yang ada dan meningkatkan kinerja pendidikan. Secara umum dapat dikatakan bahwa tata kelola organisasi adalah cara untuk mengatur dan mengendalikan hubungan antara pihak manajemen dengan pihak yang berkepentingan terhadap organisasi.

Kurangnya pengetahuan tentang bagaimana cara berorganisasi dan tata kelola administrasi mengakibatkan karang taruna di Desa Majalaya tidak aktif dan berkembang membuat program-program untuk Desa Majalaya. Oleh karena itu, penulis memiliki program pelatihan organisasi terhadap karang taruna dan pelaku umkm di Desa Majalaya. Dengan adanya kegiatan ini diharapkan karang taruna dan pelaku umkm Desa Majalaya lebih bisa mengelola organisasi dan bisa membuat administrasi dengan rapi.

Metode

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini yaitu dengan menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif dikenal sebagai tata cara pengumpulan data yang lazim, yaitu melalui studi pustaka dan studi lapangan.

Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Waktu pelaksanaan observasi dilaksanakan pada hari Senin, 10 Juli 2023. Waktu pelaksanaan program kerja dilaksanakan pada hari Kamis, 20 Juli 2023. Tempat pelaksanaan kegiatan sosialisasi di Aula Desa Majalaya.

Target

Target kegiatan ini dilakukan kepada Organisasi Karang Taruna Desa Majalaya.

Prosedur Pelaksanaan

Prosedur pelaksanaan dalam kegiatan ini dibagi menjadi 3 tahap yaitu tahap observasi, tahap identifikasi masalah dan tahap pelaksanaan.

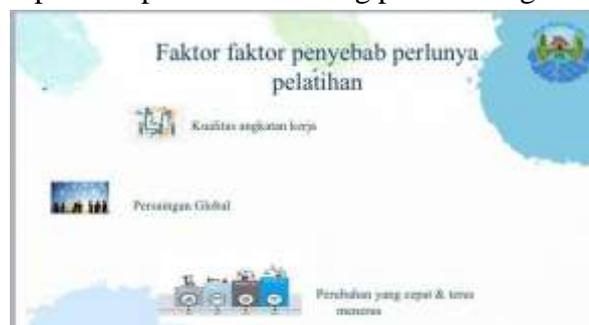
1. Pada tahap pertama yaitu observasi. Observasi terhadap pelaku umkm, organisasi, perangkat desa . Menggali informasi tentang pengelolaan organisasi sehingga dapat merencanakan strategi yang diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi.
2. Pada tahap kedua yaitu identifikasi masalah. Permasalahan yang dihadapi oleh organisasi yang ada di Desa Majalaya yaitu tentang kerja sama yang kurang, kompetensi sumber daya manusia yang kurang, dan kelemahan dalam pengambilan keputusan.
3. Tahap ketiga yaitu tahap pelaksanaan kegiatan. Melalui observasi yang telah dilakukan sehingga mendapat informasi mengenai permasalahannya yang dihadapi oleh organisasi yang ada di Desa Majalaya maka diadakan sosialisasi tentang Pelatihan organisasi menuju terciptanya pertumbuhan ekonomi SDG's Desa.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian sesuai informasi dari karang taruna desa Majalaya yaitu karang taruna desa Majalaya tidak tertib administrasi dan kurang produktif. Selain itu karang taruna di desa tersebut kesulitan dalam mengelola organisasi baik dari segi struktur dan cara pengelolaan kegiatan.

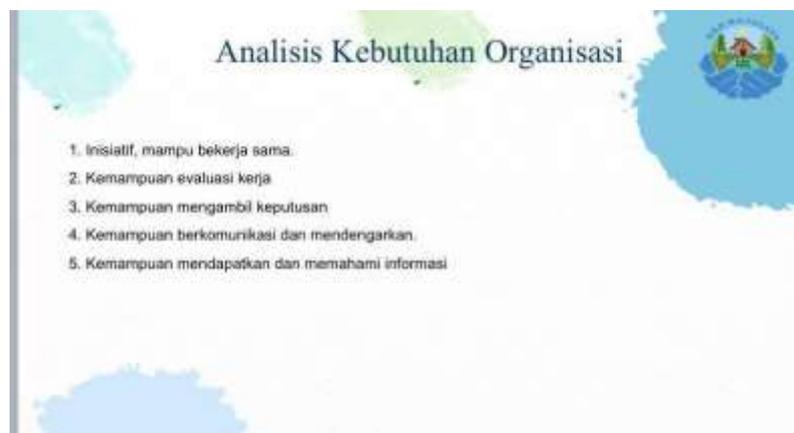
Kegiatan selanjutnya yaitu sosialisasi tentang pelatihan organisasi dan tata kelola administrasi. Pada kegiatan ini mensosialisasikan tentang pelatihan pada organisasi, motivasi untuk meningkatkan kualitas diri dan organisasi, serta bagaimana cara mengelola administrasi organisasi.

Penjelasan beberapa slide presentasi tentang pelatihan organisasi sebagai berikut:



Gambar 1. Materi presentasi faktor penyebab terjadinya pelatihan

Berdasarkan materi yang telah disampaikan ada faktor penyebab perlunya pelatihan seperti kualitas angkatan kerja, cara melaksanakan peningkatan kualitas angkatan kerja adalah rekrutmen dan pelatihan, pengadaan saran dan prasarana, dan pemeliharaan sarana dan prasarana. Selanjutnya persaingan global, dengan adanya pelatihan kita bersedia untuk mengikuti semua bentuk kompetisi dimanapun. Kemudian perubahan yang cepat dan terus menerus contohnya revolusi di bidang teknologi, jika kita melakukan pelatihan kita tidak akan tertinggal dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih disetiap tahunnya.



Gambar 2. Power point presentasi analisis kebutuhan organisasi

Berdasarkan gambar diatas ada analisis kebutuhan organisasi yaitu inisiatif dan mampu bekerja sama artinya anggota organisasi harus berkerjasama dalam melakukan setiap kegiatan baik rencana kegiatan maupun kegiatan yang berlangsung. Selanjutnya kemampuan dalam evaluasi kerja artinya organisasi harus membiasakan untuk evaluasi kerja, evaluasi kerja biasanya dilakukan setelah melakukan kegiatan. Kemampuan mengambil keputusan artinya setiap anggota organisasi harus bisa mengambil keputusan yang cepat dan tepat dan memikirkan dampak untuk kedepannya. Kemampuan berkomunikasi dan mendengarkan adalah anggota organisasi harus menghargai orang yang sedang berbicara baik sesama anggota maupun orang lain, dan harus bisa berkomunikasi dengan baik didepan umum. Kemampuan mendapatkan dan memahami informasi adalah ketika anggota organisasi mendapatkan informasi harus bisa memahami informasi tersebut.



Gambar 3. Kegiatan sosialisasi pelatihan organisasi

Ketika kegiatan berlangsung karang taruna sangat antusias dan aktif ketika mendengarkan beberapa penjelasan dari pemateri. Hal tersebut dibuktikan ketika sesi games kami memberikan beberapa pertanyaan terkait materi dan mereka bisa menjawab pertanyaan dari kami.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil kegiatan program Kuliah Kerja Nyata dalam pelatihan organisasi pada karang taruna Desa Majalaya ini, didapatkan hasil sosialisasi yang dapat memotivasi dan meningkatkan kualitas diri dan organisasi sehingga menjadikan pemuda di Desa Majalaya semakin berkualitas dalam bidang pengetahuan dan keterampilan, dapat lebih berkembang, dan organisasi karang taruna Desa Majalaya berjalan dengan aktif.

Karang Taruna Desa Majalaya harus mengadakan rapat rutin atau pembelajaran mengenai organisasi atau mempelajari hal-hal baru agar tercipta program-program positif untuk Desa Majalaya dari karang taruna serta memberikan terciptanya pertumbuhan ekonomi yang baik melalui peningkatan SDMnya.

Daftar Pustaka

Akhira, A., Maulana, F., Istiqomah, F., Rosita, S. N., & Badriyah, M. (2021). Optimalisasi Pemberdayaan SDM melalui Pelatihan Tata Kelola Administrasi yang Baik pada Karang Taruna Unit 06 Kelurahan Cisurupan. *Proceedings*, Vol: I(No: XVIII), 80–94.

<https://proceedings.uinsgd.ac.id/index.php/Proceedings>

Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan

Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>

Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.

Dwiyanto, D. (2021). *Metode Kualitatif: Penerapannya Dalam Penelitian*. 0, 1–7.

M, A. J., Yuniara, R., Syahidin, S., & Mulyadi, T. (2021). Pengaruh Pelatihan Masyarakat Kampung Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 89– 102. <https://doi.org/10.55542/gpjer.v3i2.188>

Onsardi, O., Wati, D., & Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2(2). <https://doi.org/10.36085/jpmbv2i2.445>