

Budaya Organisasi Dalam Membentuk Generasi Muda yang Berintegritas dan Berkarakter

Endah Asmarawati¹, Endang Susilo Wardhani², Budi Aprianda³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

E-mail: dosen02189@unpam.ac.id

Diterima 01/April/2024 | Direvisi 10/April/2024 | Disetujui 23/Mei/2024

Abstract

The aim of Community Service activities is to develop internal organizational culture. An organization is a forum that is formed together in which a number of people gather to carry out a series of activities and certain rules on a regular basis in order to achieve mutually agreed goals. Forming a generation with integrity and character. Organizations within an institution are expected to be a forum for children to develop their character. The urgency of character building in the younger generation is to be able to make the children of the AL-Ikhwaniyah orphanage have good morals and be able to solve their own problems when problems arise. Apart from developing good character, it is hoped that children will also have a high spirit of integrity. The important role of having a spirit of high integrity can build trust, have high influence value and have high standards. Therefore, it is very important that children are given stimulus from an early age to develop character and personal integrity. The method used in Community Service is in the form of socialization and counseling which includes a better action, process, result or statement. The results of this PKM activity are: (1) it is hoped that the children at the Al-Ikhwaniyah Orphanage can develop a good organizational culture in their environment, (2) it is hoped that the children at the Al-Ikhwaniyah Orphanage can develop good character values within themselves, (3) it is hoped that the children at the Al-Ikhwaniyah Orphanage can improve their personal integrity which can be useful someday when they grow up.

Keywords: Organization, Character, Integrity

Abstrak

Tujuan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat adalah untuk mengembangkan budaya organisasi dalam. Organisasi merupakan suatu wadah yang dibentuk bersama yang didalamnya berkumpul sejumlah orang yang menjalankan serangkaian aktivitas dan aturan tertentu secara teratur guna tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Membentuk generasi yang berintegritas dan berkarakter. Organisasi yang terdapat dalam sebuah lembaga diharapkan dapat menjadi wadah untuk anak-anak dalam mengembangkan karakternya. Urgensi pembentukan karakter pada generasi muda yaitu dapat membuat anak-anak panti asuhan AL-Ikhwaniyah mempunyai akhlakul karimah dan dapat menyelesaikan masalahnya sendiri ketika terjadi masalah. Selain mengembangkan karakter baik, diharapkan anak-anak juga dapat memiliki jiwa integritas yang tinggi. Peran penting memiliki jiwa integritas tinggi dapat membangun kepercayaan, memiliki nilai pengaruh tinggi dan mempunyai standar yang tinggi. Maka dari itu perlu sekali dari sejak dini anak diberi stimulus tentang pengembangan karakter dan integritas diri. Metode yang digunakan pada Pengabdian Kepada Masyarakat ini berupa sosialisasi dan penyuluhan yang meliputi suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan yang lebih baik. Hasil dari kegiatan PKM ini: (1) diharapkan anak-anak di Panti Asuhan Al-Ikhwaniyah dapat memiliki membangun budaya organisasi yang baik di lingkungannya, (2) diharapkan anak-anak di Panti Asuhan Al-Ikhwaniyah dapat menjadi mengembangkan nilai-nilai karakter baik yang ada dalam dirinya, (3) diharapkan anak-anak di Panti Asuhan Al-Ikhwaniyah dapat meningkatkan integritas diri mereka yang dapat bermanfaat pada suatu saat nanti ketika mereka dewasa.

Kata kunci: Organisasi, Karakter, Integritas

1. PENDAHULUAN

Budaya dapat diartikan sebagai suatu gagasan, sebab, kebiasaan atau sesuatu dari suatu kebudayaan yang telah membentuk atau menjadi suatu kebiasaan yang sulit untuk diubah. Pengertian ini menunjukkan bahwa budaya merupakan proses kemasyarakatan menghasilkan

pengetahuan, keyakinan, moral, hukum, adat serta kemampuan dan kebiasaan. Sebuah organisasi harus memiliki peran budaya yang kuat sebagai identitas.

Organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pengertian pertama, menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional atau suatu perkumpulan olahraga. Pengertian kedua, berkenaan dengan proses pengorganisasian sebagai suatu cara dalam mana kegiatan organisasi dialokasikan dan ditigaskan diantara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien, organisasi juga dapat disebut sebagai wadah untuk tempat berkumpulnya beberapa orang.

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan (Gitosudarmo dan Sudita, 2000:1). Sebuah organisasi dapat terbentuk karena persamaan visi dan misi serta tujuan yang sama dari anggotanya. Pembentukan organisasi juga didasari atas keterbatasan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, uang dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu wadah atau sarana yang terdiri dari beberapa orang dengan masing-masing aktivitas yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi secara umum ada yang formal dan informal, salah satu organisasi formal adalah organisasi yang mempunyai kebijakan, struktur serta prosedur yang jelas dan terikat dengan aturan untuk tujuan bersama. Menurut Wright (Muhammad, 2001:23) organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasikan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama. Artinya organisasi merupakan suatu wadah yang dibentuk bersama yang didalamnya berkumpul sejumlah orang yang menjalankan serangkaian aktivitas dan aturan tertentu secara teratur guna tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Orang yang menjalankan serangkaian aktivitas tersebut ada yang berperan sebagai pemimpin dan anggota.

Menurut Edgar H. Schein, budaya organisasi mengacu pada suatu sistem di mana para anggotanya berbagi makna yang sama untuk membedakan organisasi dari organisasi lain. Schein menjelaskan unsurunsur kebudayaan, yaitu: Ilmu pengetahuan, iman, seni, moralitas, hukum, adat istiadat, kebiasaan/ perilaku sosial, asumsi dasar, sistem nilai, pendidikan/warisan dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Charles Hampden Turner mendefinisikan budaya organisasi sebagai perilaku yang sesuai, komitmen dan motivasi individu dan mendefinisikan solusi ketika mereka ada permasalahan. Ini mendefinisikan cara organisasi memproses informasi, hubungan internal dan nilai-nilai yang ada. Budaya organisasi harus beroperasi di semua tingkat organisasi, dari keadaan yang tidak jelas hingga yang dapat diamati. Manajemen dan pemahaman budaya organisasi adalah tanggung jawab manajer untuk mempertahankan nilai kebersamaan.

Setiap organisasi diisi oleh sumber daya manusia, ada yang berperan sebagai pemimpin dan sebagian besar lainnya berperan sebagai anggota atau pegawai. Semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut akan melakukan komunikasi, karena komunikasi merupakan bagian integral dari organisasi. Komunikasi ibarat sistem yang menghubungkan antar orang, antar bagian dalam organisasi, atau sebagai aliran yang mampu membangkitkan kinerja orang-orang yang terlibat di dalam organisasi.

Organisasi sangatlah penting untuk mewujudkan suatu tujuan dengan efektif dan efisien. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, efektifitas manajemen berarti: meleksanakan hal-hal yang tepat (Doing The Right Things), sedangkan efisiensi mengandung arti: melaksanakan hal-hal tertentu secara tepat (Doing Things Right). Pengorganisasian dapat mencapai dua hal tersebut.

Mengorganisasi adalah proses pengelompokan kegiatan-kegiatan yang mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer, yang mempunyai kekuasaan, yang perlu untuk mengawasi anggota- anggota kelompok. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan berhasil baik.

Pengorganisasian pada hakikatnya mengandung pengertian sebagai proses penetapan struktur peran, melalui penentuan aktifitas-aktifitas, penugasan kelompok-kelompok aktifitas kepada manajer-manajer, pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya, pengoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi, baik horizontal maupun vertikal dalam struktur organisasi.

Dydiet Hardjito dalam sebuah artikel mengemukakan bahwa keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dipengaruhi oleh komponen-komponen organisasi yang meliputi : struktur, tujuan, manusia, hokum. Keberhasilan organisasi pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif, dimana dengan gaya kepemimpinannya itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan semangat kerja mereka agar mampu menciptakan kinerja yang diharapkan oleh organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Martoyo (2018). Bass dalam Luthans (2016) seorang pemimpin harus memiliki berbagai macam kompetensi yang tentunya hal tersebut dapat menjadi inspirasi atau acuan bagi pengikutnya seperti komunikasi *interpersonal*, *public speaking*, pemberian motivasi, *nurturing*, persuasif dan lain-lain. Beberapa kompetensi tersebut identik dengan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu mengajari dan mengayomi karyawannya (*individualized consideration*), menyelesaikan masalah dengan berbagai macam perspektif (*intellectual stimulation*), dan seterusnya.

Generasi adalah sumber daya manusia yang begitu penting, bukan cuma sebagai penerus sebuah tradisi atau kebiasaan masyarakat generasi tua, melainkan sebagai agen perubahan yang dituntut untuk bisa berperan dalam mengembangkan wawasan serta keberanian untuk menjawab dinamika kehidupan terutama dalam membangun masyarakat yang berdaya. Generasi muda adalah generasi penerus bangsa yang memiliki kemampuan berfikir lebih matang dari fase sebelumnya, mulai dari tanggung jawab sosial, karakter individu dan potensi diri yang berbeda-beda. Perjalanan setiap remaja tidak sama ada yang masih menempuh pendidikan, ada yang sudah bekerja atau bahkan ada yang sudah berkeluarga, namun secara sosial kehidupan mereka tidak akan lepas dari kondisi dan interaksi dengan masyarakat.

Panti asuhan anak yatim piatu Al-Ikhwaniyah merupakan sebuah panti asuhan di bawah yayasan Al-Ikhwaniyah. Panti asuhan anak yatim piatu Al-Ikhwaniyah mempunyai alamat di Jl. Panti Asuhan No. 73, RT. 003/ RW. 005, Jurang Mangu Barat, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15423. Panti asuhan anak yatim Al-Ikhwaniyah dipimpin oleh Drs. H. Syarip Muawan, S. Ag dan didirikan pada tanggal 25 Februari 2001. Saat ini yayasan Al-Ikhwaniyah selain memiliki panti asuhan anak yatim pitu, juga menaungi sekolah SD Islam Insan Mulia dan SMK Al Ikhwaniyah. Saat ini panti asuhan anak yatim piatu Al Ikhwaniyah mempunyai 28 anak asuh. Apabila 28 anak asuh tersebut kita beri penyuluhan terkait budaya organisasi dalam membentuk ngenerasi muda yang berintegritas dan berkarakter.

Hasil pra survei dengan melakukan wawancara kepada para pengurus panti asuhan Al-Ikhwaniyah diperoleh info bahwa adanya organisasi di panti asuhan belum bernilai optimal bagi anak-anak panti asuhan. Selain itu, didapat temuan bahwa anak-anak panti asuhan karakter atau akhlak baiknya mulai pudar. Ini terbukti dari beberapa anak yang terkadang masih berbicara kurang sopan dalam keseharian mereka. Apabila hal ini tidak segera ditangani, dikhawatirkan akan menjadi kebiasaan buruk dan menular kepada anak-anak panti yang lainnya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka dosen prodi manajemen S-1 Universitas Pamulang berencanakan melaksanakan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) selain memenuhi kewajiban dosen-dosen yaitu tridharma perguruan tinggi, juga memberikan penyuluhan terkait terkait budaya organisasi dalam membentuk ngenerasi muda yang berintegritas dan berkarakter di panti asuhan yatim piatu Al-Ikhwaniyah.

2. METODE

Metode pelaksanaan dalam kegiatan program pengabdian kepada masyarakat ini adalah dengan melakukan penyuluhan dan pembinaan secara terpantau kepada anak-anak di panti asuhan Al-Ikhwaniyah yang beralamatkan di Jalan Buaran Raya no. 68 RT 6/RW 2, Buaran,

Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15310. Organisasi merupakan ruang dimana seseorang dapat mengasah jiwa kepemimpinan agar semakin matang, karena seseorang yang meskipun mampu menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri belum tentu mampu untuk memimpin orang lain atau organisasi. Menurut Kosasih (2017) organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat menghasilkan orang-orang yang memiliki karakter sesuai norma yang ada.

Pembentukan budaya organisasi untuk membentuk generasi muda yang berintegritas dan berkarakter di panti asuhan anak yatim Al-Ikhwaniyah membutuhkan kerjasama baik dari pimpinan panti asuhan, pengurus panti asuhan dan juga anak-anak dalam penerapan nilai-nilai normative yang digunakan sebagai acuan. Upaya kolektif organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan perencanaan yang telah dilakukan disebut dengan istilah implementasi. George R. Terry mendefinisikan aktuasi atau implementasi sebagai upaya untuk menginspirasi seseorang untuk bercita-cita dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Setiap anggota harus bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan bidang masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Di panti asuhan anak yatim Al-Ikhwaniyah, implementasi budaya organisasi untuk membentuk generasi muda yang berintegritas dan berkarakter melalui cara seperti berikut:

a. Perencanaan budaya organisasi dalam membentuk karakter

Kepala panti asuhan Al-Ikhwaniyah bersama dosen Universitas Pamulang melakukan perencanaan budaya organisasi di panti asuhan anak yatim Al-Ikhwaniyah dengan membentuk organisasi pada panti asuhan, melakukan pengkaderan dan memberikan tanggung jawab anak-anak panti asuhan Al-Ikhwaniyah sesuai dengan jabatannya.

b. Partisipasi aktif semua warga panti asuhan

Partisipasi kepala yayasan, kepala panti asuhan dan pengurus panti asuhan sangat dibutuhkan dalam mengembangkan budaya organisasi untuk membentuk karakter yang kuat dan berintegritas anak-anak panti asuhan. Seluruh komponen panti asuhan saat ini diharapkan dapat terlibat aktif dan masing-masing memiliki tanggung jawab sesuai dengan apa yang telah diputuskan oleh kepala panti asuhan.

c. Sosialisasi budaya organisasi

Pada tahap ini, kami yang telah berdiskusi dengan kepala panti asuhan melakukan sosialisasi kepada anak-anak panti asuhan mengenai budaya yang harus dilaksanakan. Karena tentunya masih terdapat anak yang belum terbiasa dan belum terlalu paham mengenai budaya organisasi.

d. Pelaksanaan pembiasaan anak melalui budaya organisasi

Manajemen budaya organisasi disini sangat penting yaitu berfungsi untuk mengatur, mengelola, mengorganisir dan menata nilai-nilai yang dipahami dalam tingkah laku dan perilaku. Dalam berperilaku di sebuah organisasi yang mengarah pada budaya organisasi yang berkarakter dan berintegritas kepada anak-anak panti asuhan Al-Ikhwaniyah dapat dicontohkan langsung atau dengan keteladanan. Dengan Teknik pembiasaan ini dapat mendorong anak-anak untuk terbiasa dengan berperilaku mengagumkan, terpuji, disiplin, kerja keras, ketulusan, kejujuran, dan tanggung jawab atas perilaku apapun yang disajikan.

e. Evaluasi budaya organisasi dalam membentuk karakter

Evaluasi sangat penting dilakukan guna mempertahankan dan menjalankan fungsi manajemen. Dalam proses evaluasi ini, para pengurus panti asuhan anak yatim Al-Ikhwaniyah mengawasi dan melihat langsung selain untuk mengetahui karakter anak-anak apakah sudah baik atau belum, juga untuk mengetahui sejauh mana anak-anak mampu menunjukkan karakter baik dan integritas yang tinggi. Untuk memotivasi anak-anak supaya memiliki karakter baik dan berintegritas tinggi, akan dilakukan system hadiah dan hukuman (*reward dan punishment*). Hadiah atau reward diberlakukan supaya anak-anak termotivasi untuk selalu berkelakuan baik, sedangkan hukuman atau punishment adalah bentuk penguatan negative yang digunakan untuk meningkatkan motivasi berkelakuan baik. Dengan menjalankan system hadiah dan hukuman ini, maka diharapkan pembentukan karakter anak-anak di panti asuhan anak yatim Al-Ikhwaniyah dapat terbentuk dengan mudah

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pelatihan dan pembinaan ini dimulai dari sambutan ketua PKM yaitu Ibu Endang Susilowardhani, S. Pd.I., M.M sebagai ucapan terimakasih kepada Panti Asuhan AL-Ikhwaniyah karena sudah diberikan izin untuk melakukan PKM. Selanjutnya sambutan oleh Kepala panti asuhan AL-Ikhwaniyah sebagai ucapan terimakasih kepada pihak dosen Universitas Pamulang yang telah mengadakan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini karena sangat bermanfaat untuk anak-anak yang berada di panti asuhan AL-Ikhwaniyah. Respon dari anak-anak panti asuhan AL-Ikhwaniyah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari antusias para peserta dalam mengikuti jalannya kegiatan dan sangat interaktif saat sesi tanya jawab.

Kegiatan PKM yang dilaksanakan di panti asuhan Al-Ikhwaniyah sebagai langkah-langkah membangun budaya organisasi dalam membentuk generasi muda yang berintegritas dan berkarakter berjalan dengan sangat baik karena semua peserta begitu antusias mengikuti jalannya kegiatan dari awal sampai akhir. Berdasarkan pengamatan langsung selama kegiatan berlangsung, kegiatan pengabdian pada masyarakat ini memberikan hasil sebagai berikut:

- a. Diharapkan anak-anak di Panti Asuhan Al-Ikhwaniyah dapat memiliki membangun budaya organisasi yang baik di lingkungannya.
- b. Diharapkan anak-anak di Panti Asuhan Al-Ikhwaniyah dapat menjadi mengembangkan nilai-nilai karakter baik yang ada dalam dirinya.
- c. Diharapkan anak-anak di Panti Asuhan Al-Ikhwaniyah dapat meningkatkan integritas diri mereka yang dapat bermanfaat pada suatu saat nanti ketika mereka dewasa



Gambar 1. Tim PKM Bersama anak-anak panti asuhan AL-Ikhwaniyah



Gambar 2. Penyampaian materi PKM oleh dosen Universitas Pamulang

4. KESIMPULAN

Kegiatan PKM ini dinilai berjalan efektif karena tingkat ketertarikan peserta cukup tinggi terhadap penyuluhan tentang budaya organisasi dalam membentuk generasi muda yang berintegritas dan berkarakter. Permasalahan lain yang timbul yaitu terbatasnya ruang dan waktu untuk selalu memantau perkembangan karakter anak-anak di panti asuhan Al-Ikhwaniyah, sehingga dosen harus bekerjasama dengan pengurus panti setiap saat. Untuk membuat budaya organisasi dalam membentuk generasi muda yang berintegritas dan berkarakter dilakukan melalui pembentukan organisasi yang solid di dalam panti asuhan, pengembangan karakter-karakter baik dilakukan dari pemberian contoh para guru dan pengurus di panti asuhan serta meningkatkan integritas dapat dilakukan dari pembiasaan anak-anak di panti asuhan Al-Ikhwaniyah. Selain itu, pemberian reward dan punishment juga dapat dilakukan untuk memotivasi anak-anak mempunyai karakter yang baik dan berintegritas tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Sofian dan Ahmad Jauhari. 2015. *Implementasi Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Riadi, Akhmad. 2018. Membangun Karakter Siswa Melalui Budaya Sekolah di Tingkat Sekolah Dasar. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)* Vol. 7 No. 1 : 66
- Robbins S. P. 2003. *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: PT Prenlindo.
- Roni Rodiyana, dkk. 2019. Menumbuhkan Kepemimpinan Anak di Sekolah Dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*. Vol. 5 No 2. Doi : https://www.researchgate.net/publication/336277190_MENUMBUHKAN_KEPEMIMPINAN_ANAK_DI_SEKOLAH_DASAR
- Sadiartha, A.A Ngurah Gede. 2015. *Budaya Organisasi*. Denpasar: PT Percetakan Bali.
- Sagala, Syaiful. 2016. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sidiq, Umar. 2013. Organisasi Pembelajaran Pad Pondok Pesantren di Era Global. *Jurnal Cendekia* Vol. 12, No.1 : 122
- Sondang P. Siagian. 2003. *Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Suriadi. 2020. Budaya Sekolah dalam Menumbuhkan Karakter Religius di Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Edukasia: Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 15, No. 1 : 170.
- Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.