

# Sosialisasi Manajemen Tata Kelola Taman Pintar RW 1 Kelurahan Manyaran

Sariyun Naja Anwar<sup>1</sup>, Aji Supriyanto<sup>2</sup>, Teguh Khristianto<sup>3</sup>,  
Isworo Nugroho<sup>4</sup>, Kristiawan Nugroho<sup>5</sup>

[<sup>1</sup>] Prodi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Informasi dan Industri, Unisbank  
[<sup>3,4</sup>] Prodi Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi dan Industri, Unisbank  
[<sup>2,5</sup>] Prodi Magister Teknologi Informasi, Fakultas Teknologi Informasi dan Industri,  
Unisbank

[<sup>1</sup>]sariyunna@edu.unisbank.ac.id\*, [<sup>2</sup>]ajisup@edu.unisbank.ac.id,  
[<sup>3</sup>]teguhkhris@edu.unisbank.ac.id, [<sup>4</sup>]isworo@edu.unisbank.ac.id  
[<sup>5</sup>]kristiawan@edu.unisbank.ac.id

## Abstrak

*Taman Pintar merupakan wadah pemberdayaan masyarakat dalam berbagai kegiatan berbasis pemanfaatan potensi lokal. Taman Pintar Tunas Bangsa dibangun di kawasan strategis. Salah satu permasalahan di Taman Pintar Tunas Bangsa adalah terkait pengelolaan organisasi. Pengabdian masyarakat ini berfokus pada peningkatan manajemen organisasi Taman Pintar Tunas Bangsa. Metode pengabdian masyarakat ini adalah penyuluhan dan sosialisasi. Pelaksanaan pengabdian masyarakat terdiri dari tiga tahap. Tahap persiapan meliputi survei pendahuluan, pembentukan tim, penyusunan dan pengajuan proposal, koordinasi tim dan mitra, serta penyiapan alat dan bahan pelatihan. Tahap kedua adalah tahap pelaksanaan program berupa sosialisasi. Sosialisasi dilakukan melalui penyuluhan (penjelasan materi) dan diskusi. Tahap ketiga adalah evaluasi dan pelaporan. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan kondisi mitra sebelum dan sesudah pelaksanaan program, dengan menggunakan metode wawancara dan observasi. Selanjutnya disusun laporan dan dilakukan publikasi.*

**Kata kunci:** Organisasi, Sosialisasi, Taman Pintar

## 1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi adalah kumpulan sumber daya yang bersatu sebagai satu unit dengan tujuan yang sama. Dalam mendirikan suatu organisasi perlu disusun struktur organisasi yang sesuai dengan kemampuan anggota organisasi, yang mengatur hak dan wewenang setiap bagian sedemikian rupa sehingga semua anggota organisasi dapat bekerja sama dengan efektif dan efisien.

Manajemen memiliki beberapa fungsi utama yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pelaksanaan, serta pengawasan [1]. Berdasarkan hal tersebut, maka fungsi utama adalah sebagai pintu gerbang bagi organisasi atau lembaga yang mempunyai tujuan yang sama.

Organisasi dan struktur di mana proses berlangsung untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini tentunya termasuk proses komunikasi yang harmonis, dinamis dan tepat sasaran [2]. Tujuan organisasi tidak dapat terwujud tanpa peran aktif anggota dan tim yang solid [3]. Organisasi tidak dapat bertindak sendiri, tetapi membutuhkan kerja tim untuk

mencapai tujuan organisasi. Beberapa hambatan bagi organisasi adalah kurangnya minat dan kesadaran masyarakat untuk aktif dalam organisasi. Tidak hanya itu, tetapi kurangnya kolaborasi antara banyak tim dan kurangnya komunikasi. Padahal organisasi sebenarnya memiliki sumber daya manusia yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi[4].

Sosialisasi organisasi didefinisikan sebagai proses dimana seseorang memperoleh pengetahuan yang diperlukan untuk berpartisipasi dan berfungsi secara efektif sebagai anggota organisasi. Oleh karena itu, sosialisasi organisasi sangat penting karena dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan perlawanan orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Sosialisasi organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Anggota organisasi yang menerima sosialisasi lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan yang tidak menerima sosialisasi. Hal ini karena anggota organisasi memperoleh pengetahuan dan informasi melalui sosialisasi yang dapat membantu mereka mengatasi ketakutan, kekhawatiran dan kebingungan tentang peran mereka dalam organisasi. Sehingga para anggota organisasi merasa dihargai oleh organisasi tersebut dan pada gilirannya dapat mempererat ikatan mereka dengan organisasi tersebut[5].

Sosialisasi organisasi merupakan mekanisme proses yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen afektif. Sosialisasi organisasi mengacu pada suatu proses, yaitu anggota organisasi berpindah dari bukan ahli menjadi bagian dari organisasi. Dalam proses sosial, organisasi memberikan informasi yang dapat digunakan anggota organisasi untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan mereka. Anggota organisasi yang bersosialisasi perlu mengetahui lebih banyak tentang organisasi mereka daripada rekan-rekan mereka yang kurang bersosialisasi[6]. Hal ini karena sosialisasi organisasi membutuhkan penyediaan informasi terstruktur yang dapat membantu mereka mengatasi ketakutan, kebingungan dan kekhawatiran tentang peran mereka dalam organisasi. Sehingga hal ini dapat meningkatkan perasaan para anggota organisasi.

Sosialisasi organisasi juga dapat mengurangi ambiguitas peran dan kecemasan kinerja melalui pembinaan dan pendampingan dengan cara meningkatkan komitmen afektif anggota organisasi.

Komitmen afektif anggota organisasi meningkat ketika mereka merasa diperhatikan, dihargai dan diberikan informasi yang paling komprehensif untuk membantu mereka berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi [7]. Sehingga ada hubungan emosional yang erat dengan organisasi. Dengan sosialisasi, anggota organisasi semakin percaya bahwa dirinya memiliki peran penting, bermakna, dan berharga dalam organisasi. Dengan cara ini, para anggota organisasi merasa dihargai dalam organisasi, yang pada akhirnya menciptakan rasa keterikatan dengan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa adanya kendala dilapangan adalah kurangnya kesadaran anggota organisasi untuk aktif berorganisasi. Ini diperkuat dengan fakta bahwa jumlah pengelola taman pintar yang menghadiri setiap pertemuan yang diadakan sangat sedikit.

Kondisi ini mengakibatkan kurangnya kerja sama di antara pengurus taman pintar. Pengurus yang tidak hadir dalam pertemuan yang telah diagendakan hanya berkomunikasi melalui group media sosial. Akibatnya, tidak jarang pengurus menerima pesan yang berbeda. Selama FGD, pengurus mengidentifikasi bahwa ketidak hadiran tersebut karena sejumlah alasan. Anggota dan pengurus telah berulang kali mencoba mengundang yang tidak aktif anggota dan pengurus telah berulang kali mencoba mengundang yang tidak aktif melalui undangan langsung dan diupayakan melakukan pendekatan pribadi. Meskipun telah dilakukan upaya beberapa kali, banyak anggota yang tidak menghadiri pertemuan yang telah diagendakan. Dalam situasi ini, anggota organisasi yang tidak berpartisipasi, secara tidak langsung akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi

## 2. METODE

Kegiatan pengabdian ini dirancang dengan pendekatan pengalaman dan pembelajaran untuk bertindak, berdiskusi, merencanakan dan mengimplementasikan. Pelatihan organisasi digunakan untuk membahas pengetahuan organisasi yang perlu diketahui oleh anggota suatu organisasi. Selain memberikan contoh organisasi yang sehat dan cara membangun im yang kuat. Untuk membangun tim (*team building*) yang kuat, dikemas dengan memberikan materi dan berbagai permainan. Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi organisasi, mengembangkan organisasi dan tim untuk mencapai struktur organisasi yang baik dan mencapai tujuan organisasi

Ada beberapa pendekatan yang digunakan untuk melaksanakan program ini, antara lain:

### 1. Sosialisasi

Program pengabdian bentuk kepada masyarakat dilaksanakan dalam sosialisasi kepada mitra di wilayah RW.1 Kelurahan Manyaran. Sosialisasi dilakukan dengan memberikan materi kepada para mitra yang terkait struktur organisasi dan peran/kewenangan masing-masing bagian dari struktur tersebut.

### 2. Diskusi.

Setelah pemaparan materi, dilakukan diskusi tanya jawab antara pemateri dan peserta. Diskusi dilakukan agar peserta lebih memahami materi yang disampaikan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini diawali dengan observasi lapangan dan koordinasi dengan mitra. Metode kegiatan yang digunakan adalah dengan cara melakukan pendekatan kepada pengurus Taman Pintar, dan memberi sosialisasi yang baik, menjelaskan tentang manajemen yang baik dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan dengan tujuannya memberikan edukasi dan informasi untuk pengurus organisasi taman pintar

Jika melihat dari struktur organisasi pada organisasi taman pintar tunas bangsa dan hasil wawancara tim pengabdian, tidak adanya bagian-bagian tertentu dan tumpang tindihnya deskripsi pekerjaan atau tidak adanya pembagian kerja yang jelas yang berfokus pada masing-masing pengurus menjadi penghambat untuk Taman Pintar berkembang lebih baik.

Melalui struktur organisasi akan dapat menunjukkan fungsi-fungsi yang dalam suatu organisasi melalui kotak-kotak aktifitas dan menggambarkan tata hubungan yang jelas antara aktifitas yang satu dengan aktifitas yang lain. Disini lain pembagian kerja atau pengempokan kerja yang digambarkan dalam struktur organisasi, juga menggambarkan garis hirarki dalam organisasi tersebut, disertai dengan meranvang suatu uraian tugas dari setiap bagian dan hirarki

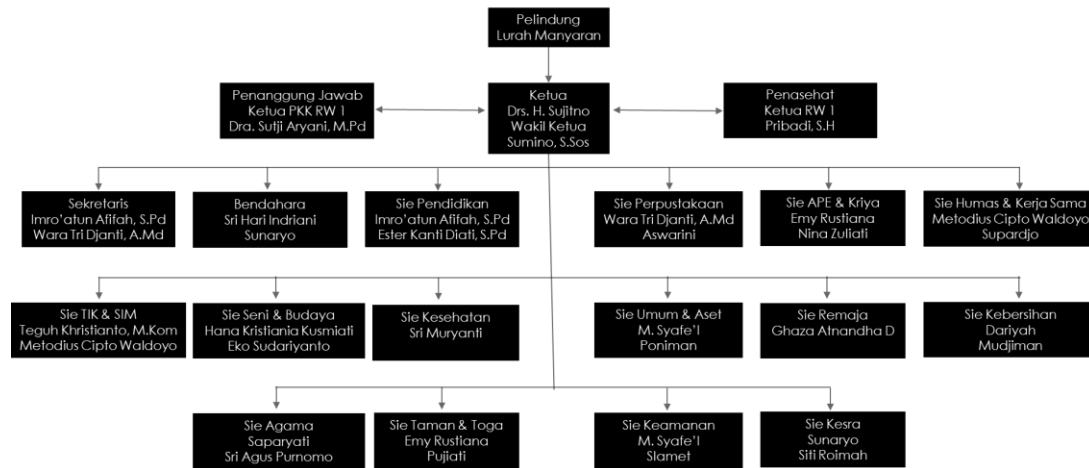
Pada akhirnya setiap anggota organisasi, yang ditempatkan pada unit-unit kerja yang dibentuk dalam struktur organisasi, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing akan menjalankan peran mereka sebagai sumbangsih dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Setelah melalui proses assesmen dan ditemukan masalah,lalu tim pengabdian melakukan sosialisasi. Sosialisasi dilakukan dengan tujuan untuk menguatkan internal organisasi guna meningkatkan pemahaman anggota dan pengurus serta memberikan pemahaman tentang kerjasama. Kemudian manfaat dan intervensi adalah untuk pengembangan organisasi. Peserta dan sasaran dari intervensi ini adalah pengurus dan anggota dari Taman Pintar Tunas Bangsa. Materi sosialisasi yang diberikan yaitu mengenai pengertian, tujuan, manfaat mengikuti organisasi dan pengenalan organisasi yang sehat.

Target perubahan yang utama setelah diadakannya sosialisasi adalah meningkatkan kesadaran akan pentingnya kerjasama tim dalam kegiatan berorganisasi dan pengetahuan

keorganisasian. Pengurus dan anggota yang hadir dalam sosialisasi berharap dengan diadakannya sosialisasi ini dapat membuka pengetahuan tentang yang berhubungan dengan kegiatan Taman Pintar Tunas Bangsa.

**Struktur Organisasi Taman Pintar  
RW 1 – Manyaran  
Semarang Barat - Semarang**



Gambar 1 Struktur Organisasi Taman Pintar



Organisasi merupakan suatu struktur yang didalamnya berlangsung proses kegiatan pencapaian tujuan tertentu dengan melibatkan proses interaksi harmonis, dinamis dan pasti. Tujuan suatu organisasi tidak dapat terwujud tanpa peran aktif dari anggota organisasi dan tim yang solid. Dalam hal ini keaktifan seluruh anggota Taman Pintar Tunas Bangsa sangatlah diperlukan agar seluruh kegiatan dapat berjalan dengan lancar dan seluruh anggota juga dapat merasakan hasilnya.

Hal yang paling penting dan utama pada setiap organisasi adalah kerja sama tim dan anggota. Keaktifan anggota juga sangat penting dalam berorganisasi, selain organisasi tetap berjalan alasan lain yaitu agar pekerja tidak saling tumpang tindih. Hal tersebut ditemukan pada Taman Pintar Tunas Bangsa yaitu tidak aktifan anggota. Tujuan diadakan sosialisasi adalah untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kerja sama tim dalam kegiatan organisasi dan pengetahuan keorganisasian. Berdasarkan hasil evaluasi sosialisasi diharapkan para pengurus dan anggota dapat menerapkan hal yang sudah didapatkan dalam sosialisasi.

## 5. SARAN

Berdasarkan hasil evaluasi dari sosialisasi yang telah dilakukan diharapkan para pengurus dan anggota dapat menerapkan hal yang sudah didapatkan dalam sosialisasi yang telah dilaksanakan sehingga dapat meningkatkan kerja sama antar pengurus yang ada didalam Taman Pintar Tunas Bangsa. Untuk meningkatkan kerja sama antar pengurus diperlukan kegiatan lanjutan guna menanamkan kesadaran akan pentingnya team building dalam kegiatan berorganisasi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Direktorat Penelitian, Pengabdian Masyarakat dan Publikasi (DPPMP) Universitas Stikubank yang telah memberikan bantuan pembiayaan untuk pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan publikasi tahun 2022 dengan nomer kontrak 006/DPPMP/UNISBANK/KONTRAK-PM/XI/2022

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Haryadi and D. Hilmi, "Manajemen Pengorganisasian Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) An-Nadi Belajar Bahasa Arab UIN Mataram," *Cordova Journal : Languages and Culture Studies*, vol. 11, no. 1, pp. 33-45, 2021.
- [2] R. Agus and H. Hasanah, "Pengaruh Kesadaran Diri Dan Kematangan Baragama," *Psymphathic Jurnal Ilmiah Psikologi*, vol. 2, no. 1, pp. 102-112, 2015.
- [3] S. DR and A. Lucy, "Analisis Hubungan Kerjasama Tim Untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja Pada PT Mitha Samudra Wijaya Medan," *Media Informasi Manajemen*, vol. 1, no. 4, pp. 1-15, 2013.
- [4] A. Setianingtyas and W. Murjito, "Penguatan Internal Organisasi Pemuda di Kaliwaru Yogyakarta," *Magistra*, vol. 29, no. 96, pp. 1-10, 2016.
- [5] M. Syukran, A. Agustang, A. Idkhan and Rifdan, "Konsep Oganisasi Dan Pengorganisasian," *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitration dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 1, pp. 95-103, 2022.
- [6] D. Hadian, "Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dinas serta Implikasinya pada Pelayanan Publik," *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 26-43, 2015.
- [7] A. Maksam and N. Azizah, "Diskursus Manajemen Konflik Berbasis Organisasi Kemasyarakatanperkotaan Di Yogyakarta," *SPEKTA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat : Teknologi Dan Aplikasi*, vol. 1, no. 1, pp. 1-10, 2020.