

# Pembinaan Organisasi Sosial Masyarakat Mengenai Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Budaya Organisasi di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor

Gen Gen Gendalasari, Tarida Marlin Surya Manurung, Suwarno  
*Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan*  
*Program Studi Pariwisata, Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan*  
*Program Studi Akuntansi, Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan*  
E-Mail: gen2\_sari@yahoo.co.id

Submitted:  
NOVEMBER 2020

Accepted:  
DESEMBER 2020

## ABSTRACT

*Covid-19 has become a pandemic which has caused changes in various fields such as education, social culture and trade. There are many new habits that everyone must do to avoid the spread of this virus, one of which is social distancing or keeping a distance from other people, so as to prioritize health protocols for the entire community. Likewise, companies are required to make changes to work environment policies to maintain social distance for each individual, so that it will become a new organizational culture in the current organizational structure.*

**Keywords:** *Pandemic, Health Protocol, Organizational culture.*

## ABSTRAK

Covid-19 telah menjadi pandemi yang menyebabkan terjadinya perubahan di berbagai bidang seperti pendidikan, sosial budaya dan perdagangan. Banyak kebiasaan baru yang harus dilakukan setiap orang untuk menghindari penyebaran virus ini, salah satunya social distancing atau menjaga jarak dengan orang lain, sehingga lebih mengedepankan protokol Kesehatan bagi seluruh masyarakat. Begitupun Perusahaan wajib melakukan perubahan kebijakan lingkungan kerja untuk menjaga jarak sosial bagi setiap individu, sehingga akan menjadi budaya organisasi yang baru dalam tatanan organisasi saat ini.

**Kata kunci:** Pandemi, Protokol Kesehatan, Budaya organisasi.

## PENDAHULUAN

### Analisis Situasi

Kondisi perekonomian global telah berubah secara signifikan dengan merebaknya Covid-19 di awal 2020. Perubahan ini diperlihatkan dengan menurunnya kondisi perekonomian di berbagai sektor setelah WHO menyatakan secara resmi Covid-19 sebagai pandemi. Kerugian diakibatkan oleh penyebaran Covid-19 telah dirasakan oleh berbagai sektor di tanah air, dimulai dari sektor manufaktur hingga pariwisata mengalami penurunan pendapatan cukup tajam. Pemerintah telah mengeluarkan beberapa strategi dan kebijakan preventif sebagai upaya meminimalisasi risiko penyebaran Covid-19. Presiden mengeluarkan kebijakan social distancing sebagai antisipasi penyebaran virus yang diikuti oleh pejabat daerah yang mengeluarkan juga kebijakan WFH (Work from Home) dan belajar dari rumah.

Strategi kebijakan ini dilakukan untuk setiap karyawan agar tetap dapat berkarya secara optimal dalam menjalankan kebijakan tersebut dengan memperhitungkan berbagai skenario Covid-19 termasuk budaya organisasi. Membangun budaya organisasi perusahaan yang tangguh dan relevan dengan kondisi saat ini merupakan salah satu cara

yang paling efektif untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan kondisi pandemi sehingga perusahaan memiliki kemampuan yang cukup. Harapannya tetap unggul dan mampu bersaing pada masa ketidakpastian yang tinggi. Budaya selalu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di sekitarnya. Budaya adalah cermin dari masyarakatnya termasuk pada komunitas paling kecil. Budaya merupakan “the way of life” bagi suatu masyarakat yang didefinisikan sebagai sistem nilai masyarakat yang mencirikan suatu nilai-nilai yang dianut dan diterima bersama dalam satu pemahaman dengan latar belakang anggota organisasi yang berbeda-beda serta digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya perusahaan merupakan keinginan kelompok untuk berbuat sesuai harapan dan manifestasi kehidupan dalam mencapai nilai-nilai yang dianut organisasi. Membangun budaya organisasi yang efektif di masa pandemi saat ini, perlu adanya penyesuaian-penyesuaian, sehubungan dengan banyaknya perubahan-perubahan yang terjadi pada tatanan kehidupan, mulai dari kehidupan sosial dan juga dalam berorganisasi.

Langkah apa yang harus diambil agar perusahaan tetap survival? Untuk mengatasinya, perusahaan harus mempersiapkan diri dalam menghadapi hal terburuk dengan kemampuan bertahan hidup (survival skill) dibawah karakteristik budaya organisasi perusahaan sebagai pijakan. Ada Lima karakteristik budaya organisasi perusahaan yang bisa digunakan untuk menganalisis agar perusahaan menjadi tegar menghadapi baik pada saat Covid-19 masih berlangsung maupun pasca-covid-19, diantaranya:

**Pertama**, adanya Inovasi dan Pengambilan Resiko. Berinovasi dan bereksperimen dalam bekerja serta berani mengambil resiko merupakan karakteristik pertama dari budaya organisasi perusahaan. Bersikap selalu inovatif dan bereksperimen dalam bekerja khususnya terutama pada penyelesaian masalah yang timbul di masa pandemik ini. Tujuannya, agar perusahaan tetap berinovasi dalam menghasilkan dan mendistribusikan produk serta menata tatanan dalam berorganisasi dengan tetap mengutamakan kesehatan dan keselamatan anggota-anggota organisasi atau karyawan, termasuk anggota keluarganya di rumah.

Hal ini perlu diperhatikan karena inovasi tidak akan terbentuk jika karyawan atau anggota organisasi masih khawatir dengan kesehatan dan keselamatan diri sendiri juga anggota keluarganya. Selain itu karyawan dituntut untuk berani dalam mengambil resiko dengan berdasarkan pada perhitungan kerja yang tepat dan matang.

**Kedua**, memperhatikan secara mendetail. Karakteristik budaya organisasi perusahaan menuntut agar anggota organisasi diminta fokus dan cermat dalam bekerja serta ketepatan dalam menganalisis hasil pekerjaan. Selain itu perhatian pada hal-hal yang rinci dengan selalu teliti dan mendetail dalam menganalisis, baik produk, proses dan juga pelanggan, karena perilaku pelanggan akan berubah ketika muncul Covid-19. Perhatian secara mendetail ini, dalam masa pandemi diperluas tidak hanya fokus pada hal yang dikerjakan dan juga pelanggan tetapi memberi perhatian detail pada kesehatan dan keselamatan karyawan dengan memberikan bentuk perhatian. Bentuk perhatian ini bisa berupa pemberian informasi dari sumber-sumber terpercaya sampai pada pemberian dukungan baik moril maupun materiil dan memberikan rasa aman dan nyaman dalam situasi yang tidak pasti ini sehingga tidak terjadi kepanikan dan ketakutan. Hal ini dilakukan karena perlu juga membangun kesehatan mental dan emosional anggota organisasi, walaupun kerja dilakukan secara daring atau virtual.

**Ketiga**, berorientasi pada kebermanfaatan. Fokus pada kebermanfaatan berbagai fihak dengan fokus pada hasil akhir pekerjaan dengan harapan yang tinggi atas hasil akhir pekerjaan tersebut merupakan karakteristik budaya organisasi yang ketiga.

Akan tetapi di masa pandemi Covid-19 ini harapan yang tinggi tidak hanya fokus pada hasil akhir pekerjaan tetapi juga kesehatan dan keselamatan selama proses yang dilakukan. Untuk membantu hasil akhir yang tinggi, perlu adanya suatu teknologi yang dapat mendukung dengan memasukkan alat kerja digital yang bisa dilakukan dari jarak jauh, sehingga walaupun kebijakan WFH dilakukan, hasil akhir yang tinggi tetap tercapai.

**Keempat**, berorientasi pada tim. Kegiatan kerja yang diorganisasikan dalam tim-tim bukan dalam individu-individu dengan melakukan kolaborasi merupakan karakteristik budaya organisasi perusahaan yang strategis. Berorientasi pada tim dalam segala hal termasuk pada tiap keputusan yang diambil oleh organisasi harus melalui pertimbangan bahwa dampaknya harus positif terhadap anggota dalam organisasi.

Dalam masa pandemi seperti ini karyawan hendaknya diberikan kepercayaan yang lebih besar agar kemandirian karyawan terbangun. Selalu menjaga komunikasi dengan tim dan melakukan interaksi antar tim dengan menyediakan fasilitas komunikasi yang lebih efektif. Fungsi kontrol sosial dari budaya organisasi mampu mempengaruhi keputusan dan perilaku karyawan. Cara yang efektif mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi sesuai dengan yang diharapkan yaitu dengan melakukan peninjauan ulang prioritas perusahaan ditengah kondisi pandemi ini.

Selanjutnya pastikan bahwa sasaran dan yang menjadi prioritas utama tersebut tersosialisasikan dan dipahami oleh para karyawan hingga level yang paling bawah. Komunikasi yang sangat intens dan jelas atas inisiatif-inisiatif brilian sangat dibutuhkan pada situasi seperti ini, sehingga karyawan disamping merasa diperhatikan, juga akan termotivasi dengan komunikasi intens seperti ini.

**Kelima**, bersifat agresif. Memiliki inisiatif dan adanya semangat berkompetisi dalam bekerja serta membuat anggota bertindak agresif merupakan karakteristik terakhir dari budaya organisasi. Dimasa pandemi Covid-19 ini tinjau kembali seluruh perspektif biaya, inventaris, pertumbuhan, rencana, dan strategi dari sudut pandang yang berbeda. Evaluasi rencana bisnis dengan menemukan hal-hal yang perlu diperhitungkan dan dipertimbangkan dalam menghadapi masa selama dan pasca pandemi. Terapkan strategi yang paling tepat dengan selalu menghormati dan memperkuat hubungan dengan pelanggan agar target pendapatan tetap tercapai dengan memberikan kepuasan pelanggan yang optimal. Tujuannya keuntungan yang maksimal dapat diperoleh dengan selalu mengikuti protokol kesehatan dan keselamatan baik di tempat kerja, di jalan maupun di rumah yang tidak luput dari pantauan organisasi. Berdasarkan berbagai perubahan tatanan kehidupan baik personal maupun usaha, maka hendaknya dengan segera membentuk budaya organisasi baru yang sehat, bersih, nyaman, aman dan tetap menguntungkan.

Dengan demikian di masa pandemi Covid-19 perusahaan mampu bertahan hidup dan menyesuaikan diri dalam pola hidup yang dipedomani protokol kesehatan yang dilakukan untuk memutus mata rantai penyebaran sambil beraktivitas seperti biasa, sehingga keuntungan tetap diraih walaupun ditengah ketidakpastian yang cukup tinggi.

Dari uraian diatas maka perlu disampaikan pemahaman tentang hal tersebut kepada masyarakat, melalui kegiatan pembinaan organisasi sosial kemasyarakatan di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor, bekerja sama dengan Institut Bisnis Dan Informatika Kesatuan Bogor dengan tema, Dampak Covid Terhadap Budaya Organisasi.

#### **Tujuan Kegiatan**

Tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan pembinaan organisasi sosial kemasyarakatan adalah :

1. Memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai pentingnya inovasi dalam bekerja dan menata tatanan budaya organisasi dalam masa pandemi.
2. Meningkatkan pemahaman terhadap pentingnya protokol kesehatan dan keselamatan karyawan dalam membangun budaya organisasi di masa pandemi.
3. Memberikan pemahaman mengenai pentingnya teknologi untuk mengenalkan produk agar menghasilkan keuntungan usaha di masa pandemi.

#### **Manfaat Kegiatan**

Manfaat yang ingin dicapai dari kegiatan pembinaan organisasi kemasyarakatan adalah sebagai berikut :

1. Bertambahnya pengetahuan dan pemahaman para peserta pembinaan mengenai pentingnya inovasi dalam bekerja dan menata tatanan budaya organisasi di masa pandemi.

2. Meningkatkan pemahaman terhadap pentingnya protokol kesehatan dan keselamatan karyawan dalam membangun budaya organisasi di masa pandemi.
3. Bertambahnya pemahaman mengenai pentingnya teknologi untuk mengenalkan produk agar menghasilkan keuntungan usaha dalam masa pandemi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins (1996) dalam buku "Prilaku Organisasi" adalah kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dalam perkumpulan masyarakat, sehingga fakta ini menjadi ciri yang membedakan antara satu perkumpulan dengan perkumpulan lainnya.

Sehingga Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru, supaya dapat diterima oleh lingkungan tepat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan perusahaan akan menghambat perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Glaser dalam (Kreitner dan Kinicki, 2005), menyatakan bahwa budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading.

Sedangkan menurut Nawawi (2003) yang dikutip dari Cushway B dan Lodge D, hubungan budaya dengan budaya organisasi, bahwa "budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi". Sedangkan Nawawi (2003) yang dikutip dari Schemerhom, Hurn dan Osborn, mengatakan "budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya".

Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Budaya Organisasi :

- Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.

### 2. Pengertian Organisasi Kemasyarakatan

**Menurut Polak (1976) dan Soekanto (1986)** yang disebut suatu organisasi adalah suatu kelompok yang sengaja dibentuk atau dibuatkan struktur, yang mengatur hubungan satu sama lain dari sejumlah orang untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Yang dimaksud dengan struktur adalah suatu susunan dari pola antar hubungan intern yang agak stabil. Sebuah struktur ini terdiri atas: (1) suatu rangkaian status-status atau kedudukan para anggotanya; (2) peranan-peranan yang berkaitan dengan status-status itu; dan (3) unsur-unsur kebudayaan seperti nilai, norma, dan model yang mempertahankan, membenarkan, dan mengagungkan struktur.

Pengertian organisasi menurut Sutarto (1993) berdasarkan kajiannya terhadap sejumlah definisi yang dikemukakan para ahli dapat dikelompokkan menjadi 3 macam, yaitu:

1. Sebagai sekumpulan orang;
2. Sebagai proses pembagian kerja;
3. Sebagai sistem kerjasama, sistem hubungan atau sistem sosial.

Sutarto dengan mengacu kepada pendapat *The Liang Gie* mengemukakan bahwa organisasi bukanlah sekumpulan orang dan bukan pula sekedar pembagian kerja, tetapi lebih sebagai sistem kerjasama, sistem hubungan, sistem sosial, sehingga organisasi dapat didefinisikan sebagai “sistem saling pengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu”.

Sedangkan yang dimaksud dengan Organisasi masyarakat, adalah perkumpulan sosial yang dibentuk oleh masyarakat, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum, yang berfungsi sebagai sarana partisipasi masyarakat dalam pembangunan bangsa dan negara. Sebagai makhluk yang selalu hidup bersama-sama, manusia membentuk organisasi sosial untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang tidak dapat mereka capai sendiri.

Ada dua istilah yang digunakan, yaitu “*social institution*” dan “lembaga kemasyarakatan”. Antropolog mengislahkan “*social institution*” (penekanan sistem nilainya) Sosiolog mengistilahkan lembaga kemasyarakatan atau lembaga sosial (menekankan sistem norma yang memiliki bentuk dan yang abstrak)

Awalnya lembaga sosial terbentuk dari norma-norma yang dianggap penting dalam hidup bermasyarakat. Terbentuknya lembaga sosial berawal dari individu yang saling membutuhkan, kemudian timbul aturan-aturan yang disebut dengan norma kemasyarakatan. Lembaga sosial sering juga dikatakan sebagai sebagai Pranata sosial. Lembaga sosial merupakan tata cara yg telah diciptakan untuk mengatur hubungan antar manusia dalam sebuah wadah yang disebut dengan Asosiasi. Asosiasi memiliki seperangkat aturan, tata tertib, anggota dan tujuan ciri-ciri organisasi sosial

- Formalitas, menunjuk kepada adanya perumusan tertulis daripada peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, prosedur, kebijaksanaan, tujuan, strategi, dan yang lainnya
- Hierarkhi, menunjuk pada adanya suatu pola kekuasaan dan wewenang yang berbentuk piramida.
- Besarnya dan Kompleksnya, memiliki banyak anggota sehingga hubungan sosial antar anggota tidak langsung (impersonal)
- Rumusan batas-batas operasionalnya (organisasi) jelas
- Memiliki identitas yang jelas.
- Keanggotaan formal, status dan peran yang jelas sehingga berwujud kongkrit.

Menurut Berelson dan Steiner(1964:55) sebuah organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- Formalitas, merupakan ciri organisasi sosial yang menunjuk kepada adanya perumusan tertulis daripada peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, prosedur, kebijaksanaan, tujuan, strategi, dan seterusnya.
- Hierarkhi, merupakan ciri organisasi yang menunjuk pada adanya suatu pola kekuasaan dan wewenang yang berbentuk piramida, artinya ada orang-orang tertentu yang memiliki kedudukan dan kekuasaan serta wewenang yang lebih tinggi daripada anggota biasa pada organisasi tersebut.

- Besarnya dan Kompleksnya, dalam hal ini pada umumnya organisasi sosial memiliki banyak anggota sehingga hubungan sosial antar anggota adalah tidak langsung (impersonal), gejala ini biasanya dikenal dengan gejala “birokrasi”.
- Lamanya (duration), menunjuk pada diri bahwa eksistensi suatu organisasi lebih lama daripada keanggotaan orang-orang dalam organisasi itu.

Organisasi sosial, memiliki beberapa ciri lain yang berhubungan dengan keberadaan organisasi itu. Di antaranya adalah:

- Rumusan batas-batas operasionalnya(organisasi) jelas. Seperti yang telah dibicarakan diatas, organisasi akan mengutamakan pencapaian tujuan-tujuan berdasarkan keputusan yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini, kegiatan operasional sebuah organisasi dibatasi oleh ketetapan yang mengikat berdasarkan kepentingan bersama, sekaligus memenuhi aspirasi anggotanya.
- Memiliki identitas yang jelas. Organisasi akan cepat diakui oleh masyarakat sekelilingnya apabila memiliki identitas yang jelas. Identitas berkaitan dengan informasi mengenai organisasi, tujuan pembentukan organisasi, maupun tempat organisasi itu berdiri, dan lain sebagainya.
- Keanggotaan formal, status dan peran. Pada setiap anggotanya memiliki peran serta tugas masing masing sesuai dengan batasan yang telah disepakati bersama.

## PELAKSANAAN KEGIATAN

### Waktu Pelaksanaan

Kegiatan pembinaan organisasi kemasyarakatan diselenggarakan atas kerjasama antara LPPM IBI Kesatuan dengan Kecamatan Tamansari selama 1 (satu) hari pada tanggal 14 Desember 2020. Adapun tempat penyelenggaraan kegiatan diselenggarakan di Kantor Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor.

### Kerangka Pemecahan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat ini adalah meningkatkan pengetahuan, pemahaman mengenai perlunya inovasi dalam bekerja dan tatanan budaya organisasi dalam masa pandemi saat sekarang ini. Bertambahnya pemahaman pentingnya protokol kesehatan dan keselamatan karyawan serta memahami pentingnya teknologi dalam mengembangkan usahanya. Kerangka pemecahan masalah dimaksud dilakukan dengan menerapkan langkah kerja dalam pengabdian pada masyarakat sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah peserta pelatihan sebanyak 70 peserta dari organisasi kemasyaratan yang berada di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor.
2. Seluruh peserta mengikuti kegiatan pembinaan tersebut di Kantor Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor.
3. Memberikan materi pembinaan yang yang meliputi :  
Materi 1 : Memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai pentingnya inovasi dalam bekerja dan tatanan budaya organisasi dalam masa pandemi sekarang.  
Materi 2 : Meningkatkan pemahaman pentingnya protokol Kesehatan dan keselamatan karyawan dalam membangun budaya organisasi  
Materi 3 : Memberikan pemahaman mengenai pentingnya teknologi untuk mengenalkan produk agar menghasilkan keuntungan usaha.

Kerangka pikir untuk pemecahan masalah di atas dapat dijelaskan dalam bentuk matrik sebagai berikut :

Masalah	Upaya Pemecahan Masalah
Bagaimana memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada peserta pelatihan mengenai pentingnya inovasi dalam bekerja dan tatanan budaya organisasi bagi para peserta pembinaan	Dilakukan dengan cara ceramah, dan tanya jawab, serta memberikan contoh kasus dalam pemecahan masalah terkait inovasi bagi peserta pembinaan.

organisasi kemasyarakatan di kecamatan Tamansari.	
Bagaimana memberikan pemahaman berkaitan dengan protokol Kesehatan dan keselamatan karyawan dalam membangun budaya organisasi bagi para peserta pembinaan organisasi kemasyarakatan di kecamatan Tamansari.	Dilakukan dengan cara ceramah dan tanya jawab, serta memberikan contoh kasus terkait materi.
Bagaimana memberikan pemahaman mengenai pentingnya teknologi untuk mengenalkan produk agar menghasilkan keuntungan usaha bagi para peserta pembinaan organisasi kemasyarakatan di kecamatan Tamansari.	Dilakukan dengan cara ceramah, dan tanya jawab, dan menjelaskan contoh kasus.

### **Khalayak Sasaran Antara Yang Strategis**

Sasaran kegiatan pembinaan ini adalah para anggota organisasi kemasyarakatan yang ada di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. Pertimbangan penetapan sasaran kegiatan ini adalah untuk memberikan pemahaman bagaimana memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada peserta pembinaan mengenai pentingnya inovasi dalam bekerja dan tatanan budaya organisasi, serta menjaga protokol Kesehatan dan keselamatan karyawan dalam membangun budaya organisasi terkait dengan keadaan pandemi yang terjadi saat sekarang bagi para peserta pembinaan organisasi kemasyarakatan di kecamatan Tamansari.

### **Keterikatan**

Kegiatan pengabdian pada masyarakat ini diselenggarakan oleh IBI Kesatuan yang secara teknis dilakukan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) dengan dukungan sumber daya manusia yang memiliki latar belakang keilmuan dibidang Manajemen. Hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana LPPM IBI Kesatuan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Memiliki dosen yang profesional dan berpengalaman dalam menghasilkan berbagai jenis karya tulis ilmiah yang bermutu.
- b. Memiliki dosen yang profesional dan berpengalaman dalam pelaksanaan kegiatan penataran dan pelatihan.

Adapun potensi yang dimiliki oleh para peserta pembinaan dari anggota organisasi kemasyarakatan di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor adalah keinginan yang kuat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam membangun inovasi dalam bekerja, menjaga protokol kesehatan dan keselamatan karyawan serta pentingnya teknologi dalam kondisi pandemi yang sekarang terjadi.

### **Metode Kegiatan**

Metode kegiatan ini berupa diskusi dan pemberian materi mengenai bagaimana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam membangun inovasi dalam bekerja, menjaga protokol kesehatan dan keselamatan karyawan serta pentingnya teknologi dalam kondisi pandemi yang sekarang terjadi. Setelah diskusi dilakukan, diharapkan para peserta memahami pentingnya meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam membangun inovasi dalam bekerja, menjaga protokol kesehatan dan keselamatan karyawan serta pentingnya teknologi dalam kondisi pandemi yang sekarang terjadi, sehingga para peserta bisa mendapatkan pemahaman apa saja yang perlu dilakukan dalam masa pandemi yang terjadi sekarang.

Berikut disajikan tahapan diskusi yang dilakukan :

1. Tahap Persiapan  
Pada tahap persiapan hal yang dilakukan meliputi :
  - a. Observasi calon peserta
  - b. Pemantapan dan penentuan lokasi dan sasaran
  - c. Penyusunan bahan/materi pelatihan : berupa makalah dan modul.
2. Tahap Pelaksanaan Pelatihan  
Tahap pelaksanaan merupakan tahapan inti penyelenggaraan kegiatan pembinaan dan pemberian materi mengenai membangun inovasi dalam bekerja, menjaga protokol kesehatan dan keselamatan karyawan serta pentingnya teknologi dalam kondisi pandemi yang sekarang terjadi, sehingga para peserta bisa mendapatkan pemahaman apa saja yang perlu dilakukan dalam masa pandemi yang terjadi sekarang.  
Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan sebanyak 3 sesi, yakni :
  - a. Sesi pertama. Pada sesi ini pembicara memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada peserta pembinaan mengenai pentingnya inovasi dan tatanan budaya organisasi. Sehingga lewat inovasi bisa menemukan bisnis yang tepat yang bisa dijalankan di kondisi pandemi saat sekarang.
  - b. Sesi kedua. Pada sesi ini pembicara menjelaskan berbagai hal mengenai pemahaman tentang protokol Kesehatan yang harus dijalankan, serta bagaimana menjaga keselamatan karyawan dalam membangun budaya organisasi di masa pandemi sekarang.
  - c. Sesi ketiga. Pada sesi ini menjelaskan tentang pemahaman mengenai pentingnya teknologi dalam pengembangan usaha.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Program kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan bagi para anggota organisasi sosial kemasyarakatan yang berada di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor berupa pembinaan mengenai pentingnya inovasi dalam bekerja, pemahaman tentang protokol Kesehatan, dan pentingnya teknologi di masa pandemi saat sekarang pada tanggal 14 Desember 2020. Kegiatan ini dilaksanakan dengan metode :

- a. Metode Ceramah  
Metode ini digunakan untuk memberikan penjelasan tentang pemahaman mengenai pentingnya inovasi dan tatanan budaya organisasi. Sehingga lewat inovasi bisa menemukan bisnis yang tepat yang bisa dijalankan di kondisi pandemi saat sekarang.
- b. Metode Tanya Jawab  
Metode ini digunakan untuk mengetahui hal-hal yang belum dipahami mengenai pentingnya inovasi dan tatanan budaya organisasi yang diberikan kepada peserta pembinaan anggota organisasi sosial kemasyarakatan. Metode ini berupaya untuk mengeksplorasi materi yang disajikan agar dapat dipahami dengan baik oleh peserta.

### **Evaluasi Hasil Kegiatan**

Evaluasi proses kegiatan dilakukan dengan tanya jawab dan pengamatan selama proses diskusi diselenggarakan. Indikator keberhasilan selama proses kegiatan dilakukan, tim Lembaga Penelitian dan Pengembangan (LPPM) IBI Kesatuan melakukan penilaian terhadap keterlibatan dan antusiasme peserta pada setiap tahap kegiatan. Peserta cukup antusias dalam mengikuti acara tersebut, hal ini ditunjukkan dengan intensitas pertanyaan yang diajukan atas materi yang disampaikan.

### **Pembahasan**

Kegiatan program Pengabdian kepada Masyarakat yang diselenggarakan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) IBI Kesatuan ini telah terselenggara dengan baik dan lancar. Secara umum peserta memberikan respon positif atas pelaksanaan kegiatan ini. Para peserta menjadi lebih memahami dan mengetahui

bagaimana cara dalam membangun inovasi dalam bekerja dan tatanan budaya organisasi yang dihadapi dalam masa pandemic.

## PENUTUP

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat berupa pembinaan anggota organisasi sosial kemasyarakatan terkait dengan budaya organisasi di masa pandemi covid 19. Indikator kepuasan atas pelatihan tersebut antara lain :

1. Respon yang ditunjukkan oleh peserta selama kegiatan berlangsung. Respon tersebut berupa intensitas pertanyaan serta tanggapan yang diberikan secara langsung oleh pembicara dalam merespon pertanyaan yang diajukan. Kualitas jawaban yang disampaikan dapat memuaskan peserta sehingga terlihat peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik dibandingkan sebelum melakukan kegiatan ini.
2. Para peserta memahami dan mengetahui cara dalam membangun inovasi dalam bekerja dan tatanan budaya organisasi yang dihadapi dalam masa pandemi serta keterampilan apa yang harus dipersiapkan oleh para peserta pembinaan.
3. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat dijadikan sharing pengetahuan konseptual hingga implementasi bagi pemateri dan peserta. Sehingga menjadi sarana *transfer knowledge* yang dilakukan antara pembicara yang berlatar belakang akademisi dan praktisi dengan para anggota organisasi masyarakat di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor.

Rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan penyelenggaraan kegiatan pembinaan kepada anggota organisasi masyarakat di masa pandemic dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Peserta yang mengikuti kegiatan diharapkan memahami dan mampu membangun inovasi dalam bekerja dan tatanan budaya organisasi di masa pandemi.
2. Pembinaan yang diselenggarakan bagi anggota organisasi masyarakat kemasyarakatan di Kecamatan Tamansari sebaiknya diselenggarakan secara rutin. Dengan materi yang lebih bervariasi sehingga dapat membuka wawasan para peserta pembinaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Nurachmad, E., *Sistem Manajemen Pengetahuan Pada Pengendalian Hama Terpadu Padi Sawah* (Doctoral dissertation, Bogor Agricultural University (IPB)).
- Mashadi, M., 2019. Tinjauan Permenpar No. 28–2015 Usaha Penjualan Makanan Pada Skala Mikro Kecil Surya Kencana Bogor. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 2(3), pp.148-156.
- Septiansyah, S. and Munawar, A., 2018. Analisis Profitabilitas Ditinjau Dari Aktivitas Bisnis Perusahaan (Studi kasus pada PT. Ekadharma International Tbk–EKAD yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 6(2), pp.76-80.
- Meylani, M. and Nurjanah, Y., 2019. Analisis Perlakuan Akuntansi Atas Perolehan Dan Penyusutan Aset Tetap Dan Pengaruhnya Terhadap Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 7(3), pp.379-390.
- Fadillah, A., Sujana, S. and Sukartaatmadja, I., 2019. Kajian Minat Studi Lanjut Siswa-Siswi SMA dan SMK Kota Bogor Ke Perguruan Tinggi. *JAS-PT Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 3 (1), 53.
- Efrianti, D., Marlin, T. and Novia, J., 2015. Analisis Perencanaan Pembelian Bahan Baku Dalam Kaitannya Dengan Efisiensi Bahan Baku Pada PT. Unitex. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 3(2), pp.082-089.
- Mekaniwati, A. and Setiana, A., 2018. Interest Analysis on Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan Bogor Students With Motivation Approach, Personality and Entrepreneurial Characteristics. In *International Conference On Accounting And Management Science 2018* (pp. 308-314).
- Muktiadji, N., Rainanto, B.H., Cahyani, N., Herawati, H., Mulyana, M. and Noor, T.D.F.S., 2020. PKM Donasi Alat Pelindung Diri Bagi Tenaga Kesehatan Puskesmas

- di Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan*, 1(2), pp.77-86.
- Riwoe, F.L.R. and Mulyana, M., 2020. Model Struktural Kepuasan Mahasiswa Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Eksogen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(1), pp.1-8.
- Sujana, S. and Susanto, S., 2002. Strategi Memenangkan Persaingan Dalam Menjual Cat Tembok: Studi Volume Penjualan Penjualan Pada CV. XYZ. *Jurnal Ilmiah Ranggagading (JIR)*, 2(2), pp.60-68.
- Mekaniwati, A., Maulina, D. and Hanifah, N.S., 2021, December. Entrepreneurship Training Through Rosella Products Innovations. In *International Conference on Global Optimization and Its Applications 2021* (pp. 298-298)