

DOI: <https://doi.org/10.70285/wjbafx08>

Membangun Etos Kerja Profesional dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di ORKI Tangerang Selatan

Hira Maulida^{1*}, Liawati², Dodi Prasada³Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2,3}
dosen02450@unpam.ac.id^{1*}, dosen02579@unpam.ac.id², dosen02454@unpam.ac.id³

Received 30 September 2025 | Revised 23 Oktober 2025 | Accepted 31 Oktober 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam membangun etos kerja profesional dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di komunitas olahraga ORKI Tangerang Selatan. Metode yang digunakan meliputi penyuluhan, pelatihan langsung, dan evaluasi partisipatif melalui sesi tanya jawab dan observasi lapangan. Kegiatan ini dilaksanakan secara tatap muka dengan pendekatan interaktif, melibatkan 46 peserta dari komunitas ORKI. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terhadap nilai-nilai etos kerja profesional seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, dan kerja sama tim. Evaluasi menunjukkan bahwa peserta mampu mengidentifikasi dan menerapkan prinsip-prinsip etos kerja dalam konteks organisasi mereka. Kegiatan ini memberikan kontribusi nyata dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Etos Kerja; Profesionalisme; Sumber Daya Manusia; Pelatihan; Pemberdayaan Masyarakat.

Abstract

This Community Service (PKM) activity aims to improve participants' understanding and skills in developing a professional work ethic in human resource management (HR) in the ORKI sports community in South Tangerang. The methods used included outreach, hands-on training, and participatory evaluation through question-and-answer sessions and field observations. This activity was conducted face-to-face using an interactive approach, involving 46 participants from the ORKI community. The results of the activity demonstrated a significant increase in participants' understanding of professional work ethic values such as discipline, responsibility, integrity, and teamwork. Evaluations demonstrated that participants were able to identify and apply work ethic principles within the context of their organizations. This activity made a significant contribution to establishing a productive and sustainable work culture.

Keywords: *Work Ethic; Professionalism; Human Resources; Training; Community Empowerment.*

PENDAHULUAN

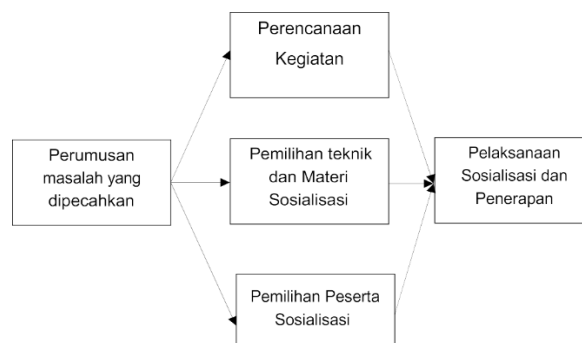
Etos kerja profesional merupakan elemen fundamental dalam membentuk budaya organisasi yang produktif, berintegritas, dan berdaya saing. Dalam konteks komunitas olahraga seperti ORKI Tangerang Selatan, nilai-nilai etos kerja menjadi landasan penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Etos kerja tidak hanya mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaan, tetapi juga menjadi indikator kualitas organisasi dalam

menghadapi tantangan eksternal dan internal. Menurut Sinamo (2015), etos kerja profesional adalah serangkaian nilai dan sikap positif yang mendorong seseorang bekerja secara optimal, jujur, dan bertanggung jawab. Nilai-nilai ini bersifat internal, namun sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan budaya organisasi.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar anggota komunitas ORKI belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai prinsip-prinsip etos kerja profesional dan pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Hal ini berdampak pada rendahnya efektivitas kerja tim, kurangnya disiplin organisasi, serta minimnya inisiatif dalam pengembangan kapasitas individu. Gap ini menjadi tantangan serius yang perlu diintervensi melalui pendekatan edukatif yang sistematis dan berbasis kebutuhan lokal. Sebagaimana dijelaskan oleh Nuraini, Nurtjahjani, dan Dhakirah (2020, hlm. 45), peningkatan etos kerja dalam komunitas sosial dapat dilakukan melalui pelatihan berbasis nilai dan praktik langsung yang relevan dengan konteks peserta.

Urgensi pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini terletak pada kebutuhan untuk membangun kesadaran kolektif mengenai pentingnya etos kerja profesional sebagai fondasi pengelolaan SDM yang berkelanjutan. Dalam era kompetisi dan perubahan yang cepat, organisasi komunitas seperti ORKI memerlukan strategi penguatan kapasitas yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek karakter dan sikap kerja. Menurut Dessler (2020), pengelolaan SDM yang efektif harus mencakup pengembangan kompetensi, motivasi, dan nilai-nilai kerja yang selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kegiatan PKM ini dirancang untuk memberikan pelatihan dan penyuluhan langsung kepada anggota komunitas, dengan pendekatan partisipatif dan berbasis praktik.

Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam membentuk budaya kerja yang profesional, meningkatkan efektivitas organisasi, serta memperkuat kapasitas individu dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Selain itu, kegiatan ini juga menjadi bentuk implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya dalam aspek pengabdian kepada masyarakat yang relevan dan berdampak. Dengan melibatkan dosen dan mahasiswa Universitas Pamulang, kegiatan ini tidak hanya menjadi sarana transfer pengetahuan, tetapi juga media kolaborasi antara akademisi dan masyarakat dalam membangun ekosistem kerja yang sehat dan berkelanjutan. Ke depan, model pelatihan ini dapat direplikasi di komunitas lain dengan penyesuaian konteks dan kebutuhan lokal. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut berikut kerangka pemecahan masalah :



Gambar 1 Kerangka Pemecahan Masalah

METODE

Metode pelaksanaan kegiatan PKM ini terdiri dari tiga tahapan utama: pra-pelaksanaan, pelaksanaan, dan pasca-pelaksanaan. Tahap pra-pelaksanaan meliputi survei kebutuhan, pengurusan perizinan, dan penyusunan proposal kegiatan yang diunggah ke sistem Sintias Universitas Pamulang. Tahap pelaksanaan dilakukan secara tatap muka selama dua hari, dengan penyuluhan materi etos kerja profesional, pelatihan interaktif, dan sesi diskusi kelompok. Materi pelatihan mencakup nilai-nilai etos kerja seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, kerja sama tim, dan profesionalisme, serta pengelolaan SDM berbasis kompetensi.

Pendekatan yang digunakan bersifat partisipatif, dengan pemanfaatan media presentasi, simulasi, dan ice breaking untuk mencairkan suasana. Evaluasi dilakukan melalui observasi langsung, wawancara, dan sesi tanya jawab untuk mengukur pemahaman peserta. Tahap pasca-pelaksanaan mencakup penyusunan laporan kegiatan, dokumentasi, dan pemberian konsultasi lanjutan kepada peserta. Metode ini menunjukkan kompetensi tim pelaksana dalam bidang manajemen SDM dan pendidikan masyarakat, serta relevansi pendekatan terhadap kebutuhan komunitas sasaran.



Gambar 2 Metode Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang dilaksanakan oleh tim dosen Universitas Pamulang berhasil memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman peserta mengenai etos kerja profesional dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sebanyak 46 peserta dari komunitas olahraga ORKI Tangerang Selatan mengikuti kegiatan ini secara aktif. Berdasarkan hasil observasi dan sesi tanya jawab, peserta menunjukkan peningkatan signifikan dalam memahami nilai-nilai etos kerja seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, dan kerja sama tim. Hal ini tercermin dari antusiasme peserta dalam merespons materi, mengajukan pertanyaan, serta menyampaikan refleksi pribadi terkait praktik kerja mereka selama ini.

Peningkatan pemahaman peserta juga didukung oleh metode pelatihan yang interaktif dan kontekstual. Materi disampaikan melalui presentasi multimedia, diskusi kelompok, dan simulasi situasional yang relevan dengan aktivitas komunitas ORKI. Evaluasi dilakukan melalui wawancara langsung dan pengamatan selama kegiatan berlangsung. Hasilnya, mayoritas peserta mampu mengidentifikasi aspek-aspek etos kerja yang sebelumnya belum

mereka pahami, serta menunjukkan kesiapan untuk menerapkannya dalam kegiatan organisasi. Temuan ini sejalan dengan studi Nuraini et al. (2020, hlm. 45) yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis nilai mampu membentuk karakter kerja yang tangguh dan adaptif dalam komunitas sosial.

Selain peningkatan pengetahuan, kegiatan ini juga menghasilkan perubahan sikap dan perilaku peserta. Beberapa peserta menyampaikan bahwa mereka mulai menyusun rencana kerja yang lebih terstruktur, memperbaiki pola komunikasi dalam tim, dan meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Dokumentasi kegiatan berupa foto, laporan evaluasi, dan testimoni peserta menjadi bukti konkret keberhasilan program. Kegiatan ini juga membuka ruang diskusi yang konstruktif antara peserta dan tim pelaksana, sehingga tercipta pemahaman yang lebih mendalam terhadap pentingnya etos kerja dalam membangun organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kegiatan PKM ini memberikan kontribusi nyata dalam membentuk budaya kerja yang profesional di lingkungan komunitas ORKI Tangerang Selatan. Pendekatan yang digunakan terbukti efektif dalam mentransfer pengetahuan dan membentuk sikap kerja yang positif. Hasil kegiatan ini mendukung pandangan Dessler (2020) bahwa pengembangan SDM berbasis kompetensi dan nilai kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, kegiatan ini dapat dijadikan model intervensi sosial yang dapat direplikasi di komunitas lain dengan penyesuaian konteks lokal dan dukungan kelembagaan yang berkelanjutan.



Dokumentasi : Kegiatan Pelaksanaan PKM

PEMBAHASAN

Hasil kegiatan PKM menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan berbasis nilai etos kerja profesional mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kapasitas individu dalam komunitas ORKI Tangerang Selatan. Peningkatan pemahaman peserta terhadap prinsip-prinsip seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, dan kerja sama tim menjadi indikator keberhasilan program. Temuan ini sejalan dengan teori Sinamo (2015) yang menekankan bahwa etos kerja profesional merupakan kekuatan pendorong produktivitas dan keberhasilan organisasi. Dalam konteks komunitas olahraga, nilai-nilai tersebut menjadi landasan penting dalam membangun budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Pelatihan yang dilakukan secara interaktif dan kontekstual terbukti efektif dalam mentransfer pengetahuan dan membentuk sikap kerja yang positif. Peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu mengaitkannya dengan praktik kerja sehari-hari. Hal ini memperkuat pandangan Nuraini et al. (2020, hlm. 45) bahwa pelatihan berbasis praktik dan nilai mampu membentuk karakter kerja yang tangguh dan adaptif. Kegiatan

ini juga memberikan ruang refleksi bagi peserta untuk mengevaluasi pola kerja mereka, serta mendorong terciptanya komitmen kolektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Dari sisi pengelolaan sumber daya manusia, kegiatan ini mendukung pendekatan kompetensi sebagai strategi pengembangan organisasi. Menurut Dessler (2020), pengelolaan SDM yang efektif harus mencakup pengembangan kompetensi, motivasi, dan nilai-nilai kerja yang selaras dengan tujuan organisasi. Dalam kegiatan ini, peserta mulai menunjukkan inisiatif untuk menyusun rencana kerja yang lebih terstruktur, memperbaiki pola komunikasi, dan meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Perubahan ini menunjukkan bahwa pelatihan PKM tidak hanya berdampak pada aspek pengetahuan, tetapi juga pada transformasi perilaku kerja yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kegiatan PKM ini memberikan kontribusi strategis dalam membentuk budaya kerja profesional di lingkungan komunitas ORKI Tangerang Selatan. Pendekatan yang digunakan terbukti relevan dan dapat direplikasi di komunitas lain dengan penyesuaian konteks lokal. Kegiatan ini juga menjadi bukti bahwa kolaborasi antara akademisi dan masyarakat dapat menghasilkan intervensi sosial yang berdampak luas. Sebagaimana dijelaskan oleh Rivai (2011), keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh jumlah anggota, tetapi oleh kualitas interaksi dan nilai-nilai yang dianut bersama. Oleh karena itu, kesinambungan program dan dukungan kelembagaan menjadi kunci dalam memperkuat hasil dan dampak jangka panjang dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

SIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Pamulang yang dilakukan oleh dosen-dosen program studi Manajemen telah berjalan dengan lancar dan mendapat sambutan hangat dari tempat pelaksanaan kegiatan ini yaitu dilakukan oleh peserta olahraga orki tangerang yang berjumlah 46 peserta. Harapan kami dengan pengabdian ini dapat membuka wawasan dari pada pesera olahraga ORKI Tangerang Selatan pemberdayaan masyarakat dalam meningkatkan etos kerja yang profesional dalam membangun sumber daya manusia olahraga di ORKI Tangerang Selatan. Dalam pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanan oleh peserta olahraga ORKI Tangerang Selatan menggunakan materi yang berhubungan tentang meningkatkan etos kerja yang profesional dalam membangun sumber daya manusia di ORKI Tangerang Selatan. Dari materi tersebut diharapkan dapat menambah wawasan dalam bermasyarakat dalam kinerja pelatihan olahraga di ORKI Tangerang Selatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pamulang dan Program Studi Manajemen atas dukungan akademik dan administratif. Apresiasi juga disampaikan kepada komunitas ORKI Tangerang Selatan yang telah berpartisipasi aktif dalam kegiatan ini. Terima kasih kepada tim pelaksana, rekan sejawat, dan seluruh pihak yang telah bekerja sama secara partisipatif dalam merancang dan melaksanakan kegiatan PKM ini. Dukungan dan kolaborasi yang diberikan sangat berarti dalam keberhasilan pelaksanaan program serta penyusunan artikel ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen UNPAM*, 3(2), 45-60.
- Dodi Prasada, S. E., Liawati, S. E., MM, L., SE, M., & Hira Maulida, S. E. (2025). SOSIALISASI PENTINGNYA ENDURANCE DALAM MENINGKATKAN KINERJA PELATIH OLAHRAGA DI ORKI TANGERANG SELATAN. *Jurnal Nuansa Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 12-26.
- Ekowati, D. (2023). *Buku Konsep Dasar Manajemen Organisasi*.
- Farida. 2010. Diunduh dari: <http://faridanoviana.blog.perbanas.ac.id> pada tanggal 7 oktober 2012
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Maulida, H., Prasada, D., & Liawati, L. (2024). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pemberian Motivasi dan Edukasi Untuk Memulai Berwirausaha pada Warga Ranca Sumur Kecamatan Kopo Kabupaten Serang Banten. *AMANA MENGABDI*, 1(1), 75-80.
- Manullang.M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2005.
- Nasution, M. A., et al. (2021). Pelatihan Teknik Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi bagi Karang Taruna Kelurahan Pondok Benda, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan. *Indonesian Journal of Social Engagement*, 1(1), 63-71.
- Prasada, D., & Oktavianti, N. (2022). LANGKAH AWAL STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA USAHA KECIL MENENGAH PADA WARGA RT.01/04 KAV. SERPONG TANGERANG SELATAN. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Jotika*, 2(1), 16-21.
- Siagian, Sondang P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Susanto, T. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sosial Keagamaan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen UNPAM*, 5(1), 78-92.