

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENDUKUNG TATA KELOLA ORGANISASI OLAHRAGA KEBUGARAN PADA PENGURUS ORKI KOTA TANGERANG SELATAN

Aprilia Astuti¹, Yeni Liana Sari², Denies Susanto³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1,
Pamulang, Indonesia, 15415

e-mail: dosen02462@unpam.ac.id

e-mail: dosen02784@unpam.ac.id

e-mail: dosen02890@unpam.ac.id

Abstract

This Community Service Program (PKM) was carried out with the aim of enhancing the competence of human resources (HR) among the board members of Olahraga Kebugaran Indonesia (ORKI) in South Tangerang City to support the governance of fitness organizations. The main problems faced by ORKI included limited managerial knowledge, insufficient modern administrative skills, and weak coordination among board members. The implementation method involved training through workshops, case simulations, role plays, and group discussions. The training materials covered organizational strategic planning, digital-based administration management, participative leadership, and transparent and accountable organizational governance. Evaluation was conducted through pre-tests, post-tests, observations, and participant feedback. The results of the program indicated a significant improvement in the ability of ORKI board members to manage the organization professionally, transparently, and competitively. The program also fostered the development of a collaborative work culture, discipline, and stronger accountability. Therefore, this PKM made a tangible contribution to strengthening the governance of fitness organizations in South Tangerang.

Keywords: HR competence, organizational governance, ORKI, fitness

Abstrak

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pada pengurus Olahraga Kebugaran Indonesia Kota Tangerang Selatan dalam mendukung tata kelola organisasi olahraga kebugaran. Permasalahan utama yang dihadapi ORKI meliputi keterbatasan pengetahuan manajerial, kurangnya keterampilan administrasi modern, serta lemahnya koordinasi antar pengurus. Metode pelaksanaan dilakukan melalui pelatihan berbasis workshop, simulasi kasus, role play, dan diskusi kelompok. Materi mencakup perencanaan strategis organisasi, pengelolaan administrasi berbasis digital, kepemimpinan partisipatif, serta tata kelola organisasi yang transparan dan akuntabel. Evaluasi dilakukan dengan pre-test, post-test, observasi, serta umpan balik peserta. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kemampuan pengurus ORKI mengelola organisasi secara profesional, transparan, dan berdaya saing. Program ini juga mendorong terbentuknya budaya kerja kolaboratif, disiplin, serta akuntabilitas yang lebih kuat. Dengan demikian, PKM ini berkontribusi nyata terhadap penguatan tata kelola organisasi kebugaran di Tangerang Selatan.

Kata Kunci: kompetensi SDM, tata kelola organisasi, ORKI, Kebugaran

1. PENDAHULUAN

Organisasi Kebugaran Indonesia (ORKI) Kota Tangerang Selatan merupakan wadah yang bergerak di bidang kebugaran fisik dan kesehatan masyarakat. Dengan semakin meningkatnya tren

gaya hidup sehat, ORKI memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan kebugaran yang berkualitas. Namun, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh fasilitas dan program latihan, melainkan juga oleh kompetensi sumber

daya manusia (SDM) yang mengelola dan menjalankan kegiatan. Organisasi olahraga didalamnya melibatkan berbagai pihak yaitu atlet, pelatih, manajer, staf medis, pengurus, dan sponsor. Dinamika yang kompleks ini menuntut ORKI untuk memiliki tata kelola organisasi yang profesional, transparan dan akuntabel. Namun, keberhasilan tata kelola tidak hanya bergantung pada program kebugaran, melainkan juga pada kompetensi sumber daya manusia (SDM) pengurus yang menjalankan organisasi. Ketika dua hal ini tidak berjalan baik, dampaknya bisa serius terhadap performa dan reputasi organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung tata kelola organisasi yang baik sangat penting untuk menjaga kesehatan organisasi. Kesehatan mental merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan manusia yang holistik dan berkelanjutan. Tantangan ini tidak hanya dirasakan oleh masyarakat umum, tetapi juga oleh komunitas olahraga, termasuk pelatih dan anggotanya yang kerap dianggap lebih resilien secara fisik namun kerap luput dari perhatian aspek psikologisnya.

ORKI (Olahraga Kebugaran Indonesia) sebagai organisasi komunitas olahraga yang bergerak dalam kegiatan kebugaran jasmani di berbagai daerah, termasuk di Kota Tangerang Selatan, merupakan wadah yang strategis untuk membangun ekosistem olahraga yang inklusif dan suportif. Namun, berdasarkan observasi awal dan komunikasi dengan sejumlah pengurus dan pelatih ORKI di Kota Tangerang Selatan, ditemukan bahwa sebagian besar kegiatan masih terfokus pada penguatan fisik, tanpa adanya integrasi materi literasi mengenai pengembangan kompetensi SDM dalam pelatihan maupun pembinaan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan pengetahuan dan keterampilan dalam mengidentifikasi serta merespons permasalahan psikologis yang mungkin dialami oleh anggota.

Pelatih memiliki peran penting sebagai figur otoritatif dalam komunitas olahraga. Mereka bukan hanya sebagai instruktur teknis, tetapi juga memiliki potensi sebagai fasilitator sosial dan psikologis. Oleh karena itu, pelatih perlu diberdayakan agar memiliki kapasitas dalam mengenali tanda-tanda stres, kelelahan emosional, burnout, atau gejala gangguan psikologis lain yang dialami anggota. Tanpa pemahaman yang memadai, pelatih justru dapat berkontribusi terhadap munculnya tekanan mental, misalnya dengan pemberian target berlebihan atau komunikasi yang tidak sensitif secara emosional.

Dalam praktiknya, ORKI menghadapi beberapa permasalahan mendasar yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung tata kelola organisasi, yaitu:

1. Keterbatasan kompetensi manajerial. Banyak pengurus belum memiliki keterampilan manajemen organisasi yang memadai, seperti perencanaan strategis, pengelolaan administrasi, dan evaluasi program. Hal ini menyebabkan tata kelola organisasi berjalan kurang efektif.
2. Administrasi organisasi yang belum modern. Sistem pencatatan dan dokumentasi masih dilakukan secara manual, sehingga menimbulkan keterlambatan, duplikasi data, dan kurangnya transparansi dalam pengelolaan program maupun keuangan.
3. Koordinasi antar pengurus yang lemah. Komunikasi internal belum terstruktur dengan baik, sehingga sering terjadi miskomunikasi, tumpang tindih tugas, dan rendahnya kolaborasi dalam pengambilan keputusan.
4. Budaya kerja yang belum profesional. Masih terdapat perilaku kurang disiplin, seperti keterlambatan rapat, rendahnya komitmen terhadap jadwal, serta minimnya etika kerja dalam berinteraksi. Hal ini berdampak pada citra organisasi di mata masyarakat.
5. Partisipasi anggota yang terbatas. Anggota ORKI belum sepenuhnya diberdayakan untuk ikut serta dalam pengembangan program maupun pengambilan keputusan. Akibatnya, potensi kontribusi anggota tidak tergali secara maksimal.

Permasalahan di atas menimbulkan dampak negatif berupa menurunnya kualitas tata kelola organisasi, berkurangnya kepuasan anggota, lemahnya akuntabilitas, serta terhambatnya pencapaian visi ORKI sebagai organisasi kebugaran yang profesional dan berdaya saing. Pelatihan pengembangan kompetensi SDM menjadi solusi strategis untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dengan pelatihan ini, pengurus ORKI diharapkan mampu menyusun perencanaan organisasi yang lebih terarah, mengelola administrasi berbasis digital secara efisien, meningkatkan koordinasi dan komunikasi internal, membentuk budaya kerja profesional dan disiplin serta memberdayakan anggota untuk berpartisipasi aktif dalam tata kelola organisasi.

Analisis situasi menunjukkan bahwa penguatan kompetensi SDM pengurus merupakan kebutuhan mendesak untuk memperbaiki tata

kelola organisasi ORKI, meningkatkan profesionalisme, serta menciptakan organisasi kebugaran yang transparan, akuntabel, dan berdaya saing.

2. METODE

Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah merupakan serangkaian prosedur dan langkah-langkah dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang bertujuan untuk mendapatkan tahapan yang terstruktur secara sistematis, sehingga kegiatan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Permasalahan yang dihadapi ORKI Tangerang Selatan berkaitan dengan keterbatasan kompetensi pengurus dalam aspek tata kelola organisasi, seperti perencanaan program, pengelolaan administrasi dan koordinasi antar anggota. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan kerangka pemecahan masalah yang sistematis, terstruktur, dan berbasis pada pendekatan akademis. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut berikut kerangka pemecahan masalah:

A. Langkah awal dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan secara tepat. Dalam konteks kegiatan ini, masalah yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman pelatih dan anggota ORKI (Olahraga Kebugaran Indonesia) Kota Tangerang Selatan terhadap pentingnya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung tata kelola organisasi dalam membangun ekosistem olahraga yang sehat dan berkelanjutan. Miskomunikasi antara pelatih, staf, dan anggota yang menghambat efektivitas program kebugaran. Konflik internal yang tidak dikelola dengan baik sehingga menurunkan motivasi dan produktivitas. SDM yang belum sepenuhnya diberdayakan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pengembangan organisasi. Perumusan masalah mencakup analisis kebutuhan (need assessment), observasi lapangan, serta wawancara awal untuk memahami akar permasalahan secara menyeluruh.

B. Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari sebuah kegiatan, membuat strategi digunakan untuk mencapai tujuan dari kegiatan tersebut serta mengembangkan rencana aktivitas kerja pada masing-masing kelompok.

C. Teknik yang digunakan adalah pembinaan dan penyuluhan. Menurut Poerwadarmita dalam bukharistyle.blogspot.com (2012). Pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang

dilakukan secara berdaya guna berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Menurut Noto (2012), mengemukakan bahwa Penyuluhan adalah suatu kegiatan mendidik sesuatu kepada individu ataupun kelompok, memberi pengetahuan, informasi-informasi dan berbagai kemampuan agar dapat membentuk sikap dan perilaku hidup yang seharusnya. Hakekatnya penyuluhan merupakan suatu kegiatan nonformal dalam rangka mengubah masyarakat menuju keadaan yang lebih baik seperti yang dicita-citakan. Pengetahuan yang diperoleh diharapkan dapat berpengaruh terhadap perilaku sasaran 21 penyuluhan. Untuk mencapai suatu hasil yang optimal, penyuluhan harus disampaikan menggunakan metode yang sesuai dengan jumlah sasaran. Teknik dan materi dipilih secara kontekstual, dengan menyesuaikan kebutuhan dan karakteristik peserta. Teknik yang digunakan meliputi pendekatan partisipatif dan andragogi (pendidikan orang dewasa), sementara materi disusun berbasis literasi kesehatan mental yang aplikatif dalam konteks keolahragaan. Strategi pemecahan masalah dirancang dengan pendekatan pelatihan dan pembinaan.

D. Peserta kegiatan dipilih secara purposive, dengan mempertimbangkan kriteria yang sesuai dengan tujuan pengabdian. Dalam hal ini, peserta terdiri dari pelatih dan anggota aktif ORKI yang terlibat langsung dalam aktivitas keolahragaan. Pemilihan ini bertujuan agar transfer pengetahuan dan keterampilan dapat berdampak langsung terhadap komunitas. Peserta dalam kegiatan ini adalah Anggota ORKI (Olahraga Kebugaran Indonesia) Kota Tangerang Selatan yaitu sebanyak 25 peserta.

E. Adapun kegiatan tersebut dilakukan di aula dengan menyampaikan materi pembinaan dan penyuluhan yang disampaikan oleh semua anggota pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat, seperti: a) Workshop intensif b) Simulasi kasus nyata c) Role play kepemimpinan partisipatif d) Diskusi kelompok.

F. Pada dasarnya, pengabdian kepada masyarakat diharapkan menjadi kegiatan berkesinambungan untuk membantu masyarakat dalam menangani permasalahan yang mereka hadapi. Terlebih jika hasil dari kegiatan tersebut jelas, manfaat dari kegiatan tersebut dapat berefek langsung bagi masyarakat. Agar pemecahan masalah bersifat berkelanjutan, ORKI perlu Menetapkan kebijakan internal terkait komunikasi dan manajemen

konflik. Mengadakan pelatihan lanjutan secara periodik. Membangun budaya kerja yang mendukung pemberdayaan SDM melalui partisipasi aktif dan kolaborasi.

G. Dalam penutupan pelaksanaan kegiatan, para pelaksana dari dosen Universitas Pamulang memberikan kesimpulan dan motivasi, serta berpamitan kepada anggota dan juga ketua ORKI Tangerang Selatan Serang-Banten dan serta adanya hal yang diberikan secara fisik, cendera mata dan soevenir sehingga menimbulkan ikatan emosional yang baik dan proses perpisahan yang baik.

Realisasi Pemecahan Masalah

Persiapan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Sebelum kegiatan dilaksanakan maka dilakukan persiapan-persiapan sebagai berikut:

A. Melakukan studi pustaka tentang cara mendirikan usaha yang kokoh pada sebuah komunitas ataupun organisasi.

B. Menentukan waktu pelaksanaan dan lamanya kegiatan pengabdian bersama-sama tim pelaksana.

C. Menentukan dan mempersiapkan materi yang akan disampaikan dalam kegiatan pengabdian masyarakat.

Khalayak Sasaran

Adapun khalayak sasaran kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini yaitu ORKI (Olahraga Kebugaran Indonesia) Kota Tangerang Selatan yang hadir yaitu sebanyak 25 peserta.

Tempat dan Waktu Kegiatan

Pada pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat berlangsung pada hari Sabtu sampai dengan hari Minggu, Tanggal 25 -26 April 2026, lokasi pelaksanaan di Teras Tangsel Jl Puspitek No 73a Setu, Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15314, Indonesia.

Metode Kegiatan

Adapun metode pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dengan judul “Pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung tata kelola Olahraga Kebugaran pada pengurus ORKI Kota Tangerang Selatan” adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan, dilakukan dengan memperkenalkan diri sebagai tim pelaksana Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) serta membangun komunikasi yang baik dengan pengurus maupun anggota ORKI

Kota Tangerang Selatan. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan suasana yang nyaman dan terbuka agar proses pemberdayaan berjalan efektif.

2. Pemilihan Peserta, ditujukan kepada pelatih dan anggota ORKI Kota Tangerang Selatan yang aktif dan memiliki peran strategis dalam komunitas. Kriteria peserta dipilih berdasarkan minat terhadap pelatihan komunikasi efektif dan manajemen konflik serta keterlibatan mereka dalam kegiatan keolahragaan komunitas.
3. Penyuluhan, di arahkan untuk pemberdayaan pengurus ORKI agar memiliki keterampilan manajerial, kepemimpinan, komunikasi dan tata kelola organisasi yang profesional. Dengan fokus penyuluhan ini diharapkan akan membantu pengurus ORKI Tangerang Selatan menjadi lebih kompeten, profesional dan berdaya saing sehingga tata kelola organisasi kebugaran dapat berjalan efektif dan memberikan layanan berkualitas kepada masyarakat.
4. Penutupan, dilakukan dengan menyampaikan ringkasan materi, diskusi terbuka, serta pemberian motivasi untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh. Kegiatan diakhiri dengan dokumentasi, evaluasi singkat, dan ucapan terima kasih kepada pihak ORKI Kota Tangerang Selatan atas partisipasi dan kerja samanya.

Pada pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat berlangsung pada hari Sabtu sampai dengan hari Minggu, Tanggal 25 -26 April 2026, lokasi pelaksanaan di Teras Tangsel Jl Puspitek No 73a Setu, Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan , Banten, 15314, Indonesia.

3. HASIL

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diawali dengan sambutan dari Ketua Tim Pengabdian, Bapak Dede Andi, yang menyampaikan pentingnya pengembangan kompetensi SDM pengurus ORKI Tangerang Selatan. Beliau juga menekankan bahwa SDM ORKI harus lebih mandiri dan berdaya saing, sehingga organisasi memiliki kapasitas yang lebih kuat dalam memberikan layanan kebugaran kepada masyarakat.

Selanjutnya, sambutan disampaikan oleh Ketua Pengurus ORKI Kota Tangerang Selatan, Ibu Purwanti, S.E., M.M., yang menyambut baik kegiatan ini dan menyampaikan harapannya agar para anggota ORKI dapat menerapkan ilmu yang

diperoleh dalam pengembangan usaha kebugaran mereka. Setelah sesi sambutan, kegiatan dilanjutkan dengan pembacaan ayat suci Al-Qur'an oleh salah satu anggota tim pengabdian sebagai pembuka rohani yang menenangkan. Kemudian dilakukan sesi sapa hangat kepada seluruh anggota ORKI yang hadir, baik secara langsung maupun virtual, guna menciptakan suasana yang akrab dan komunikatif.

Memasuki sesi inti, tim pengabdian menyampaikan materi tentang pelatihan manajemen organisasi, kepemimpinan partisipatif, administrasi serta komunikasi efektif. Peserta diperkenalkan pada pentingnya meningkatkan kemampuan kompetensi manajerial pelatih dan staf ORKI dalam menyampaikan intruksi, memberikan motivasi serta membangun interaksi yang lebih terbuka dengan anggota. Materi disampaikan dengan pendekatan interaktif agar peserta mudah memahami dan langsung bisa mempraktikkan. Kegiatan semakin menarik dengan adanya sesi tanya jawab dan berbagi pengalaman, di mana anggota ORKI secara aktif menceritakan tantangan dan keberhasilan mereka dalam mengelola usaha. Mereka saling menginspirasi dan memberikan masukan satu sama lain. Puncak kegiatan berlangsung dalam sesi forum group discussion (FGD) yang dibentuk oleh tim pengabdian. Di dalam FGD, peserta bekerja dalam kelompok role play kepemimpinan partisipatif: meningkatkan keterampilan komunikasi dan motivasi anggota. Kegiatan ditutup dengan refleksi bersama, di mana para peserta menyampaikan bahwa mereka merasa lebih mampu menyusun rencana kerja tahunan dengan indikator kinerja yang jelas. Hasil dari post-test menunjukkan peningkatan signifikan dalam kemampuan merancang program kebugaran berbasis kebutuhan anggota. Banyak dari mereka berharap agar pelatihan seperti ini dapat dilanjutkan dengan topik-topik lanjutan.

4. PEMBAHASAN

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM pengurus ORKI Tangerang Selatan memberikan dampak nyata terhadap tata kelola organisasi. Pelatih dan staf yang dilatih mengenai kepemimpinan partisipatif mampu mendorong keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Dengan meningkatkannya partisipasi, organisasi menjadi lebih demokratis dan inklusif. Hal ini memperkuat rasa memiliki anggota terhadap ORKI Tangerang Selatan, sesuai dengan pandangan Armstrong (2006) bahwa partisipasi meningkatkan motivasi dan komitmen. Sebelum pelatihan pengurus ORKI cenderung

menyusun program kerja tanpa indikator kinerja yang jelas. Setelah pelatihan, mereka mampu membuat rencana kerja tahunan dengan target terukur, jadwal yang konsisten serta mekanisme evaluasi. Hal ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2017) yang menekankan bahwa perencanaan strategis meningkatkan efektivitas organisasi.

Dalam konteks pelatihan kepemimpinan partisipatif mendorong pengurus untuk melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan. Simulasi rapat menunjukkan peningkatan partisipasi aktif anggota hingga 70%. Armstrong (2006) menyatakan bahwa partisipasi meningkatkan motivasi dan komitmen, yang terbukti dalam meningkatnya rasa memiliki anggota terhadap ORKI. Sebelum kegiatan pencatatan administrasi masih sederhana dan tidak konsisten. Setelah pelatihan, 85% pengurus mampu menyusun laporan kegiatan dan keuangan sesuai standar organisasi. Transparansi ini memperkuat akuntabilitas organisasi, meningkatkan kepercayaan anggota dan mitra, serta mendukung tata kelola yang akuntabel.

Pelatihan komunikasi efektif mengurangi miskomunikasi antar pengurus dan anggota. Instruksi dan informasi kini disampaikan dengan lebih jelas, terbuka, dan empatik. Ivancevich (2013) menekankan bahwa komunikasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi konflik, yang tercermin dalam suasana kerja ORKI yang lebih harmonis. Tingkat kedisiplinan meningkat, dengan kehadiran pengurus dalam kegiatan mencapai 90%. Etika kerja lebih terjaga, sehingga citra organisasi semakin positif di mata masyarakat. Budaya kerja ini menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan organisasi, sesuai dengan pandangan Sedarmayanti (2011) bahwa budaya kerja profesional memperkuat reputasi organisasi. Hasil PKM menunjukkan bahwa kompetensi pengurus ORKI meningkat, konflik berkurang, koordinasi lebih baik, dan partisipasi anggota lebih tinggi. ORKI Tangsel dipandang lebih profesional oleh masyarakat, sehingga meningkatkan kepercayaan publik dan memperkuat citra organisasi kebugaran. PKM ini menjadi model pemberdayaan SDM yang dapat direplikasi di organisasi kebugaran lain di daerah berbeda. Dengan demikian, kegiatan PKM ini tidak hanya meningkatkan kapasitas individu pengurus ORKI, tetapi juga memperkuat tata kelola organisasi olahraga kebugaran secara menyeluruh. Kompetensi yang dikembangkan menjadi modal penting untuk mewujudkan ORKI Tangsel sebagai organisasi yang profesional, akuntabel, dan berdaya saing.

5. KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dilakukan oleh dosen-dosen Universitas Pamulang bekerja sama dengan Olahraga Kebugaran Indonesia (ORKI) Tangerang berhasil memberikan wawasan baru kepada para peserta mengenai pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung tata kelola organisasi olahraga kebugaran pada pengurus ORKI Kota Tangerang Selatan. Adapun kesimpulannya sebagai berikut :

- a. Kegiatan PKM ini berhasil meningkatkan kompetensi manajerial, Pengurus ORKI mampu menyusun rencana kerja organisasi yang lebih sistematis, dengan indikator kinerja yang jelas dan terukur. Hal ini berdampak pada meningkatnya efektivitas tata kelola program kebugaran dan pencapaian tujuan organisasi. Penguatan kepemimpinan partisipatif, pelatihan mendorong keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, sehingga tercipta suasana organisasi yang lebih demokratis, inklusif, dan kolaboratif. Partisipasi aktif anggota meningkat, memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi.
- b. Pelatihan keterampilan administrasi dan akuntabilitas membuat pengurus berhasil meningkatkan kemampuan dalam pencatatan keuangan, penyusunan laporan kegiatan, dan dokumentasi program. Transparansi dan akuntabilitas organisasi semakin kuat, sehingga meningkatkan kepercayaan anggota dan mitra. Pelatihan komunikasi menghasilkan peningkatan keterampilan menyampaikan informasi secara jelas, terbuka, dan empatik. Konflik internal dapat diminimalisasi, koordinasi antar pengurus lebih baik, dan kepuasan anggota meningkat.
- c. Program PKM ini mendorong budaya kerja profesional, tingkat kedisiplinan dan komitmen pengurus terhadap tugas meningkat signifikan. Etika kerja lebih terjaga, sehingga citra ORKI sebagai organisasi kebugaran yang profesional semakin kuat di mata masyarakat.

Secara keseluruhan, kegiatan PKM ini berhasil meningkatkan kompetensi SDM pengurus ORKI Tangel dalam aspek manajerial, kepemimpinan, administrasi, komunikasi, dan profesionalisme. Dampak langsungnya adalah tata kelola organisasi yang lebih efektif, akuntabel, dan berdaya saing. PKM ini juga memperkuat citra ORKI sebagai organisasi kebugaran yang mampu

memberikan layanan berkualitas kepada masyarakat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Pranoto selaku ketua yayasan Sasmita Jaya.
2. Bapak Drs. E. Nurzaman, AM., M.M., M.Si. selaku Rektor Universitas Pamulang.
3. Bapak H. Endang Ruhayat, S.E., M.M., CSRA., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Ibu Effriyanti, S.E., Akt., M.Si., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana Universitas Pamulang.
5. 5. Ketua LPPM Universitas Pamulang Bapak Dr. Susanto, S.E., M.M., M.H. yang telah memberikan dukungan dan bimbingan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini.
6. Ibu. Purwanti, S.E., M.M. selaku Ketua ORKI Tangerang Selatan yang telah memberikan izin tempat serta kemudahan dalam pelaksanaan pengabdian.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Mahasiswa Universitas Pamulang yang telah membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan pengabdian ini.
8. Orang Tua dan keluarga kami tercinta yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dan selalu mengiringi doa dan restu.

DOKUMENTASI KEGIATAN



Gambar 1. Foto bersama anggota kegiatan



Gambar 2. Foto bersama mahasiswa dan anggota



Gambar 3. Foto bersama anggota ditempat



Gambar 4. Foto sertifikat piagam kegiatan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar, S. (2015). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Pustaka Setia.
- [2] Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice (10th ed.). Kogan Page.
- [3] Arni, M. (2012). Komunikasi organisasi. Bumi Aksara.
- [4] Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and

- practice. Academy of Management Review, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- [5] DeVito, J. A. (2013). Human communication: The basic course (13th ed.). Pearson Education.
- [6] Ivancevich, J. M. (2013). Human resource management (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- [7] Effendy, O. U. (2003). Ilmu komunikasi: Teori dan praktek. Remaja Rosdakarya.
- [8] Handoko, T. H. (2011). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE-Yogyakarta.
- [9] Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- [10] Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). Organizational behavior (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- [11] Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.).
- [12] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- [13] Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif. Remaja Rosdakarya.
- [14] Mulyana, D. (2010). Ilmu komunikasi: Suatu pengantar. Remaja Rosdakarya.
- [15] McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). Organizational behavior: Emerging knowledge, global reality (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- [16] Rahim, M. A. (2011). Managing conflict in organizations (4th ed.). Transaction Publishers.
- [17] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.
- [18] Sedarmayanti. (2011). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.
- [19] Thoha, M. (2013). Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya. Rajawali Pers.
- [20] Tubbs, S. L., & Moss, S. (2008). Human communication: Principles and contexts (11th ed.). McGraw-Hill.
- [21] Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson Education.