ABDIMAS45: Jurnal Pengabdian Masyarakat
Volume. 4 No. 1 April 2025
e-ISSN : 2828-7703, dan p-ISSN : 2828-7932, Hal. 103-116
DOI: https://doi.org/10.30640/abdimas45.v4i1.4043
Available online at: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ABDIMAS45

Peran Sumber Daya Manusia dalam Struktur Lembaga Organisasi
(Laporan Hasil Kuliah Kerja Lapangan di DHD BPK Angkatan 45 Jawa Timur)

Adhiyaksa Rahman Buwana [1*], I Gede Wiyasa [2]
[1,2] Universitas 45 Surabaya, Indonesia

Korespodensi email: gede.wiyasa@univ45.ac.id

Article History:
Received: Februari 06, 2025
Revised: Maret 30, 2025
Accepted: April 10, 2025
Published: April 17, 2025

Keywords: *Role, HR, Structure, Organization*

Abstract. *The 45th Batch of Institution was established by the President of the Republic of Indonesia with the Decree of the President of the Republic of Indonesia Number 50 of 1984 as an institution engaged in the field of moral strength in order to preserve the Spirit, Spirit and Values of the 45th Struggle to the young generation of the nation's successors in filling the development after the Proclamation of Independence of the Republic of Indonesia on August 17, 1945. The Regional Daily Council of Batch 45 of East Java Province as an Organization of Batch 45 in the framework of its main task of preserving the soul, the Spirit of Value 45 to the components of the young generation of the people who fill independence, has the desire to remind all components of the nation's young generation as the next generation who will continue development in filling the independence of the Republic of Indonesia to understand the history and culture of the nation in a way that preserves the value of the struggle of the Indonesian nation at that time he was ready to sacrifice his life and body for the realization of an independent, united, just and prosperous Indonesian state as stated in the Preamble to the Constitution of the Republic of Indonesia. The 45th Batch Organization as an organization engaged in the field of Moral Force has an obligation and care to maintain the upright Unitary State of the Republic of Indonesia.*

Abstrak

Lembaga Angkatan 45 didirikan oleh Presiden Republik Indonesia dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 1984 sebagai lembaga yang bergerak di bidang kekuatan moral dalam rangka tetap melestarikan Jiwa Semangat dan Nilai-nilai Kejuangan 45 kepada generasi muda penerus bangsa dalam mengisi pembangunan setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945. Dewan Harian Daerah Angkatan 45 Provinsi Jawa Timur sebagai Organisasi Angkatan 45 dalam rangka tugas pokoknya melestarikan jiwa, Semangat Nilai 45 kepada komponen generasi muda pengisi kemerdekaan, mempunyai keinginan untuk mengingatkan kembali seluruh komponen generasi muda bangsa sebagai generasi penerus yang akan melanjutkan pembangunan dalam mengisi kemerdekaan Republik Indonesia untuk memahami sejarah dan budaya bangsanya dengan cara tetap melestarikan nilai kejuangan bangsa indonesia yang pada saat itu siap untuk berkorban jiwa dan raga demi terwujudnya negara indonesia yang merdeka, bersatu, adil dan makmur sebagaimana cita-cita nasional bangsa Indonesia tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Organisasi Angkatan 45 sebagai organisasi yang bergerak di bidang Moral *Force* mempunyai kewajiban dan peduli untuk tetap menjaga tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kata kunci: Peran, SDM, Struktur, Organisasi

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dewan Harian Daerah Badan Pembudayaan Kejuangan 45 Provinsi Jawa Timur atau biasa disingkat dengan DHD 45 Provinsi Jawa Timur adalah suatu Lembaga Angkatan 45

yang berkedudukan di Surabaya sebagai kepanjangan tangan dari Dewan Harian Nasional 45 yang berkedudukan dan berkantor pusat di Jakarta.

Lembaga Angkatan 45 didirikan oleh Presiden Republik Indonesia dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 1984 sebagai lembaga yang bergerak di bidang kekuatan moral dalam rangka tetap melestarikan Jiwa Semangat dan Nilai-nilai Kejuangan 45 kepada generasi muda penerus bangsa dalam mengisi pembangunan setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945.

Dewan Harian Daerah Angkatan 45 Provinsi Jawa Timur sebagai Organisasi Angkatan 45 dalam rangka tugas pokoknya melestarikan jiwa, Semangat Nilai 45 kepada komponen generasi muda pengisi kemerdekaan, mempunyai keinginan untuk mengingatkan kembali seluruh komponen generasi muda bangsa sebagai generasi penerus yang akan melanjutkan pembangunan dalam mengisi kemerdekaan Republik Indonesia untuk memahami sejarah dan budaya bangsanya dengan cara tetap melestarikan nilai kejuangan bangsa indonesia yang pada saat itu siap untuk berkorban jiwa dan raga demi terwujudnya negara indonesia yang merdeka, bersatu, adil dan makmur sebagaimana cita-cita nasional bangsa Indonesia tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Organisasi Angkatan 45 sebagai organisasi yang bergerak di bidang Moral *Force* mempunyai kewajiban dan peduli untuk tetap menjaga tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Keberadaan Organisasi

Dewan Harian Daerah (DHD) 45 adalah bagian dari Dewan Harian Nasional (DHN) yang merupakan organisasi yang bertujuan untuk membudayakan dan mempertahankan nilai-nilai perjuangan proklamasi kemerdekaan 1945. Organisasi ini berada dibawah naungan Badan Pembudayaan Kejuangan 45.

Keberadaan DHD 45 di berbagai daerah, termasuk di tingkat provinsi seperti di Jawa Timur, memiliki peran penting dalam melestarikan semangat perjuangan melalui kegiatan :

- Pembinaan Generasi Muda

  DHD 45 sering mengadakan seminar, pelatihan dan program edukasi untuk menanamkan nilai patriosme kepada generasi muda.

- Peringatan Sejarah Nasional

  Mereka terlibat dalam memperingati peristiwa penting dalam sejarah kemerdekaan RI dan peristiwa perjuangan lainnya.

- Kolaborasi Dengan Pemerintah dan Institusi Pendidikan

  DHD 45 bekerja sama dengan Pemerintah Daerah dan Institusi Pendidikan untuk menyelenggarakan program yang relavan dengan pembudayaan nilai-nilai perjuangan.

- Kegiatan Sosial dan Refleksi Kebangsaan

  Organisasi ini juga aktif dalam kegiatan sosial dan refleksi akhir tahun, yang seringkali diisi dengan diskusi tentang kondisi bangsa.

UU Keormasan

Dewan Harian Daerah (DHD) 45 merupakan bagian dari organisasi Badan Pembudayaan Kejuangan 45, yang merupakan organisasi massa (ormas) berbasis nilai sejarah dan perjuangan. Keberadaan organisasi seperti DHD 45 diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia terkait organisasi kemasyarakatan.

Berikut adalah poin penting terkait regulasi ormas berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan (UU Ormas), sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2017 : Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2017 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan menjadi Undang-Undang (UU Ormas) memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum terhadap organisasi masyarakat.

Demikian disampaikan oleh Anggota komisi III DPR Arteria Dahlan dalam sidang lanjutan UU Ormas, Selasa (6/3) di ruang Sidang Pleno MK.

Dalam keterangannya mewakili DPR, Arteria memaparkan UU Ormas tetap memberikan perlindungan kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pendapat bagi masyarakat. Hal ini, sambungnya, karena UU a quo merupakan pengejawantahan dari pasal 28 UUD 1945.

Atas dasar pasal 28 UUD 1945 tersebut dibentuklah UU Ormas untuk menjabarkan jami nan perlindungan dan kepastian hukum terhadap semua ormas dalam menjalankan organisasinya harus sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945," papar Arteria menanggapi

permohonan yang diajukan oleh Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia, Yayasan Forum Silaturahmi antar Pengajian Indonesia, Perkumpulan Hidayatullah tersebut.

Selanjutnya, Arteria menyebut UU Ormas tetap mengakomodasi keberadaan mekanisme review atau pengujian keputusan pencabutan status badan hukum atau keterangan daftar dari sebuah organisasi masyarakat. Ia menjelaskan dalam mencabut badan hukum sebuah ormas yang menyimpang, pemerintah harus memenuhi kualifikasi yang tercantum dalam UU Ormas. Menurutnya, hal ini membuktikan asumsi pemohon yang menyebut pemerin tah mencabut badan hukum sebuah ormas hanya berdasarkan kesewenangan-wenangan, tidaklah benar. Proses pengambilan keputusan untuk mencabut status badan hukum atau keterangan ter daftar dari sebuah ormas, didasarkan pada kualifikasi yang diuraikan dalam UU Ormas sehingga kurang tepat jika kemudian keputusan menjatuhkan sanksi pembubaran tersebut diasumsikan para pemohon sebagai sebuah keputusan yang hanya disandarkan diskresi individual ataupun penilaian pribadi,"terang arteria dihadapan sidang yang dipimpin ketua MK Arief Hidayat tersebut.

Sesuai Fakta

Pada kesempatan yang sama, hadir pula Yayasan Penanganan Hukum Indonesia dan LBH Pembela Pancasila selaku pihak terkait permohonan Nomor 2/PUU-XVI/2018 tersebut. Pitri Indrianingtyas mewakili Yayasan Penanganan Hukum Indonesia membantah dalil pemohon yang menyebut penjatuhan sanksi terhadap ormas hanya berdasarkan subjektivi tas. Ia menilai penjatuhan sanksi berupa keputusan pencabutan status badan hukum oleh pemerintah dengan menggunakan asas contrarius actus telah dilakukan berdasarkan pada fakta-fakta dan dasar pertimbangan hukum cukup beralasan.

Sementara itu, LBH Pembela Pancasila yang diwakili Teddi Andriansyah menjabarkan bahwa tidak ada hak konstitusional pemohon yang dirugikan secara langsung dengan terbitnya UU ormas. Ia menambahkan jika pemohon hendak membuat suatu ormas atau pun telah menjadi pengurus suatu badan hukum yang berbentuk perkumpulan, tidak dilarang apabila asas dan kegiatannya bersesuaian dengan Pancasila dan UUD 1945.

Selain itu, Teddi menegaskan UU Ormas sangat terang tidak mengesampingkan *due proces s off law*." Justru lebih menerapkan sanksi tegas terhadap ormas yang asas dan kegiatannya bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945.

Selain itu, Teddy menilai dasar terbitnya UU Ormas sudah sangat jelas, yakni guna melindungi kedaulatan NKRI karena negara berkewajiban menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Adapun secara substansial, lanjutnya, UU Ormas pun telah memenuhi kriteria pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik.

Sedangkan pada prasa “atau paham lain” dalam UU Ormas, Teddi menilai secara teoretis hal tersebut telah benar dan mutlak diperlukan sebagaimana terminologi hukum.Guna mengantisipasi perkembangan sosiologis masyarakat, baik secara nasional dan global yang pahamnya juga dapat berkembang tidak terkendali dan mendestruksi tegaknya kedaulatan negara dan terjaganya persatuan dan kesatuan bangsa pada masa mendatang,”

Sebelumnya, para pemohon mendalilkan UU Ormas dinilai mengancam kemerdekaan dalam berkumpul, berserikat, menyatakan pikiran dan sikap, sesuai hari nurani karena menghilangkan peranan pengadilan dalam menjatuhkan sanksi terhadap ormas. Untuk itu, pemohon meminta pembatalan keberlakuan Pasal 59 ayat (4) huruf c, pasal 62 ayat (3), dan Pasal 80 A UU Ormas yang baru disahkan menjadi Undang-Undang.

Sebelum menutup persidangan, Ketua MK Arief menyampaikan sidang berikutnya akan digelar pada Selasa, 20 Maret 2018 pada pukul 11.00 WIB dengan agenda mendengarkan keterangan ahli dan saksi dari pemohon, ahli dari pemerintah,dan ahli dari pihak terkait.(Sri Pujianti/LA)

Companies that have competence in the fileds of marketing, manufacturing and innovation can make its as a sourch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengupulan data primer dengan mengugunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

3. CATATAN SEJARAH

Riwayat Organisasi Angkatan 45

Berawal dari pertemuan para eksponen Angkatan 45 pada tanggal 12 Desember 1954 di kediaman Walikota Jakarta Raya Sudiro. Kemudian diikuti oleh pertemuan pada tanggal 2 Maret 1955 di Gedung Proklamasi, Jalan Pegangsaan Timur 56 Jakarta yang dihadiri Presiden Soekarno. Akhirnya setelah berkali-kali mengadakan pertemuan, para eksponen Angkatan 45 pada tanggal 14 Mei 1959 bersepakat untuk menyatukan eksponen Angkatan

45 dalam satu wadah secara nasional. Maka pada tanggal 18 Desember 1959, bertempat di Gedung Proklamasi ditandatanganilah Naskah Penyatuan Angkatan 45.

Dari kesepakatan tersebut, dinyatakan akan disiapkan Musyawarah Besar Angkatan 45 seluruh Indonesia, sekaligus menyusun pedoman dan langkah dalam pelaksanaan kembali ke UUD 1945.

Kelanjutan Organisasi Angkatan 45

Berdasarkan Riwayat Organisasi Angkatan 45 yang berdiri pada tanggal 20 Maret 1960, selama lebih kurang 46 tahun telah berkembang dan berproses menurut jalannya waktu dan zaman. Nama Organisasi Angkatan 45 mengalami beberapa kali perubahan, meskipun tetap menggunakan singkatan Angkatan 45. Perubahan nama berakibat pula pada perubahan-perubahan lain, seperti Definisi Angkatan 45, fungsi dan tujuan Organisasi.

Namun satu hal yang perlu digarisbawahi, bahwa Angkatan 45 adalah Predikat Sejarah yang Monumental, sebutkan sejarah kepada generasi pejuang Angkatan 45 itu sendiri sebagai pendiri Republik dan tidak untuk Generasi lain.

Di sisi lain, pejuang Angkatan 45 sebagai makhluk hidup ciptaan Tuhan, tentu mengikuti hukum Tuhan, yaitu hukum alam : manusia tidak akan hidup selamanya dan pasti akan menghadap Khaliknya.

Timbul pertanyaan, apakah Organisasi Angkatan 45 akan bubar setelah Generasi Pejuang Angkatan 45 sudah tidak ada lagi, dan bagaimana kaitannya dengan misi Pelestarian Jiwa, Semangat dan Nilai-nilai 45 ?

Oleh karena itu, dimulai pada Mubenas VI/1980 di Palembang, melalui penyempurnaan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, membolehkan keikutsertaan dan pelibatan generasi penerus dalam Organisasi Angkatan 45.

Selanjutnya Mubenas VII/1984 di Ujung Pandang, melahirkan untuk pertama kali program Pelestarian Jiwa, Semangat dan Nilai-Nilai 45, yang materinya merupakan hasil Lokakarya pada tanggal 21-24 Maret 1984 di Bandung. Lokakarya tersebut banyak dihadiri oleh generasi penerus, terutama dari kalangan pakar dan pemikir.

Dari Mubenas VI/1980 di Palembang dan Mubenas VII/1984 di Ujung Pandang, berkaitan dengan program Pelestarian Jiwa, Semangat dan Nilai-nilai 45 telah melahirkan kebijaksanaan, bahwa Organisasi Angkatan 45 sudah mulai melibatkan generasi penerus dalam kegiatan Organisasi berdasarkan penafsiran Anggaran Dasar Organisasi BAB V tentang Keanggotaan Pasal 10 ayat 2.

Organisasi Angkatan 45 telah menyertakan generasi penerus dalam Kepengurusan Angkatan 45, yang mencapai klimaksnya sesudah Mubenas VIII/1988 di Tomohon.

Selanjutnya, Dewan Harian Nasional Angkatan 45 dengan pertimbangan yang matang telah mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 35/SKEP/II/1994, tanggal 14 Februari 1994, tentang Petunjuk Pelaksanaan Peran Serta Generasi Penerus dalam tubuh organisasi Angkatan 45.

Tantangan Masa Depan

Dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut, serta hasil kajian yang menyangkut faktor lingkungan dan perjalanan Sejarah Bangsa, khususnya menghadapi era globalisasi, Dewan Harian Nasional Angkatan 45 berpendapat, bahwa Organisasi Angkatan 45 harus dilanjutkan oleh generasi penerus, dengan tugas mengemban misi Pelestarian Jiwa, Semangat dan Nilai-nilai 45.

Dalam momentum memasuki usia 56 tahun Republik Indonesia pada Mubenas XI/2001 di Jakarta, Dewan Harian Nasional Angkatan 45 memberanikan diri mengajukan konsep Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang baru sebagai penyempurnaan dari Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga sebelumnya.

Satu rial yang menjadi perhatian adalah generasi penerus tidak berhak menamakan dirinya Angkatan 45, sebaliknya predikat 45 tidak boleh dihapus seperti juga predikat yang sama pada UUD 1945.

Perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang dihasilkan Mubenas XI/2001 di Jakarta, menggambarkan bentuk Organisasi sebagai kelanjutan yang tidak dapat dipisahkan dari Organisasi Angkatan 45.

Untuk mengantisipasi tantangan masa depan yang dihadapi bangsa Indonesia dalam perjuangan menuju cita-cita nasional, maka peranan Jiwa, Semangat dan Nilai-Nilai 45 amat penting dalam rangka Pembangunan Moral dan Watak Bangsa.

Kegiatan DHD BPK 45 Jawa Timur

Dewan Harian Daerah (DHD) 45 Jawa Timur, juga dikenal sebagai Badan Pembudayaan Kejuangan 45, aktif dalam berbagai kegiatan yang bertujuan membudayakan nilai-nilai kejuangan dan patriotisme di masyarakat. Berikut beberapa kegiatan yang telah dilaksana kan :

- Seminar Kebangsaan
- Peringatan Hari Pahlawan
- Sosialisasi Jiwa, Semangat, dan Nilai-Nilai Kejuangan 45 (JSN 45)

Profesionalisme DHD BPK 45 Jawa Timur

Profesionalisme DHD 45 (Dewan Harian Daerah 45) Jawa Timur mengacu pada standar dan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya. DHD 45 adalah bagian dari Dewan Harian Nasional 45, sebuah lembaga yang bertujuan untuk menjaga, melestarikan, dan menanamkan nilai-nilai perjuangan bangsa, khususnya semangat kejuangan 1945 (Proklamasi dan Pancasila).

Profesionalisme dalam konteks DHD 45 melibatkan beberapa aspek berikut :

- Kepemimpinan dan Integeritas
- Komitmen terhadap nilai kejuangan
- Kinerja yang Efektif dan Efisien
- Kolaborasi dengan berbagai pihak

4. PEMBAHASAN

Bagaimana SDM Dapat Mempengaruhi Struktur Tentang Lembaga Organisasi Angkatan 45

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam membentuk dan mempengaruhi struktur lembaga organisasi seperti Angkatan 45. SDM mencakup individu-individu yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik dari segi kepemimpinan, manajemen, maupun anggota yang terlibat aktif.

- Kompetensi dan Keterampilan SDM
  - Kualitas SDM memengaruhi bagaimana organisasi diatur. Misalnya, jika anggota memiliki keahlian khusus dalam administrasi atau kepemimpinan, struktur organisasi dapat dirancang dengan pembagian tugas yang lebih efisien
  - SDM yang berpengalaman membangun sistem yang lebih profesional, sementara SDM yang kurang terampil mungkin menciptakan struktur yang sederhana.
- Kepemimpinan

  Pemimpin organisasi memainkan peran kunci dalam menentukan arah dan struktur organisasi. Pemimpin yang visioner dapat menciptakan struktur yang fleksibel dan inovatif, sementara pemimpin yang lebih tradisional mungkin mempertahankan struktur hierarkis yang kaku.
- Nilai dan Budaya Organisasi
  - SDM yang ada dalam lembaga seperti Angkatan 45 membawa nilai- nilai historis, patriotisme dan perjuangan. Nilai-nilai ini dapat membentuk struktur yang

mencerminkan semangat kolektif dan kolaboratif.

- Jika nilai gotong royong kuat, organisasi cenderung memiliki struktur yang lebih inklusif dan partisipatif.

- Jumlah dan Karakteristik Anggota
  - Jika jumlah anggota besar, organisasi membutuhkan struktur yang lebih kompleks dengan pembagian kerja yang jelas.
  - Karakteristik anggota, seperti latar belakang pendidikan dan pengala man, juga dapat menentukan apakah organisasi akan berbaris hierarki atau berbasis jaringan.
- Adaptasi Terhadap Perubahan

  Kemampuan SDM untuk beradaptasi dengan perubahan sosial, politik, dan teknologi dapat mempengaruhi struktur organisasi. Misalnya, jika anggota aktif memanfaatkan teknologi modern, struktur organisasi dapat menjadi lebih dinamis dengan komunikasi yang terdesentralisasi.

Bagaimana Kontribusi Setiap Anggota Terhadap Keberhasilan Organisasi DHD Angkatan 45 Dalam Mencapai Tujuannya

Kontribusi setiap anggota sangat penting dalam keberhasilan organisasi seperti Dewan Harian Daerah (DHD) Angkatan 45 untuk mencapai tujuan utamanya, yaitu melestarikan nilai-nilai perjuangan dan semangat kebangsaan.

- Penerapan Nilai-Nilai Perjuangan
  - Setiap anggota harus memahami dan menerapkan nilai-nilai luhur Angkatan 45, seperti nasionalisme, patriotisme, dan gotong royong, dalam setiap kegiatan organisasi.
  - Dengan menjunjung nilai-nilai ini, anggota dapat menjadi teladan di masyarakat dan memperkuat citra positif organisasi.
- Kepemimpinan dan Manajemen
  - Anggota yang menduduki posisi kepemimpinan bertanggung jawab dalam merancang strategi, mengelola program, dan memastikan semua anggota bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.
  - Kepemimpinan yang efektif akan memberikan arah yang jelas dan meningkatkan produktivitas anggota lainnya.
- Pelaksanaan Program Kerja

  Setiap anggota memiliki peran dalam melaksanakan program-program kerja, seperti :
  - Mengadakan seminar, pelatihan, atau kegiatan edukasi yang mempromosikan

sejarah dan nilai perjuangan.

- Melakukan kegiatan sosial, seperti bakti sosial atau aksi kemanusiaan, untuk mendekatkan organisasi dengan masyarakat.

- Partisipasi Aktif Dalam Kegiatan
  - Kontribusi setiap anggota diwujudkan melalui kehadiran aktif dan dukungan terhadap semua kegiatan organisasi.
  - Anggota yang terlibat secara aktif dapat mendorong keberhasilan program, baik melalui ide, tenaga, maupun sumber daya lainnya..
- Komunikasi dan Kolaborasi
  - Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan anggota untuk bekerja sama secara harmonis.
  - Kolaborasi antara anggota memungkinkan tercapainya solusi atas tantangan yang dihadapi organisasi.

Bagaimana Mekanisme Komunikasi Yang Ada Dalam Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi

Mekanisme komunikasi dalam organisasi adalah cara informasi dan pesan disampaikan antar individu, kelompok, atau departemen dalam suatu organisasi. Mekanisme ini memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif suatu organisasi beroperasi.

- Mekanisme Komunikasi Dalam Organisasi
  - Komunikasi Vertikal
    - Keatas : Informasi yang mengalir dari bawahan ke atasan, seperti laporan, saran, atau keluhan.
    - Kebawah : Informasi dari manajemen kepada keryawan, seperti arahan, kebijakan, dan evaluasi.
  - Komunikasi Horizontal

    Terjadi antar individu atau tim di tingkat hierarki yang sama, bertujuan untuk koordinasi dan kolaborasi.
  - Komunikasi Formal

    Menggunakan saluran resmi, seperti rapat, email, atau laporan tertulis, untuk menyampaikan pesan yang berkaitan dengan tugas/kebijakan organisasi
  - Komunikasi Informal

    Terjadi melalui saluran tidak resmi, seperti percakapan pribadi atau jaringan

sosial, sering disebut *"grapevine communication"*

- Komunikasi Elektronik dan Digital

  Menggunakan teknologi seperti email, aplikasi pesan, atau platform kolaborasi untuk menyampaikan pesan secara cepat dan efisien.

- Dampak Mekanisme Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi
  - Efektivitas Operasional

    Komunikasi yang jelas dan efisien memungkinkan koordinasi yang lebih baik, mengurangi duplikasi pekerjaan, dan memastikan tugas dilakukan tepat waktu.
  - Pengambilan Keputusan

    Informasi yang cepat dan akurat membantu manajer membuat keputusan yang lebih baik dan tepat waktu.
  - Kepuasan dan Motivasi Karyawan

    Komunikasi yang baik, terutama komunikasi keatas, memberi karyawan rasa dihargai dan didengar, yang meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
  - Peningkatan Kolaborasi

    Komunikasi horizontal yang baik memfasilitasi kerja sama antar tim, mengurangi konflik, dan meningkatkan inovasi.
  - Pengelolaan Perubahan

    Selama perubahan organisasi komunikasi yang efektif membantu mengurangi resistensi karyawan dan memastikan transisi yang mulus.
  - Pengurangan Kesalahan

    Informasi yang salah atau tidak lengkap dapat menyebabkan kesalahan operasional. Komunikasi yang jelas meminimalkan risiko ini.
  - Budaya Organisasi

    Komunikasi informal dan formal yang sehat membantu membangun budaya organisasi yang positif, di mana nilai-nilai bersama didukung.
- Dampak Negatif jika Mekanisme Komunikasi Tidak Efektif
  - Kesalahpahaman : mengarah pada konflik internal atau kesalahan kerja.
  - Pengambilan keputusan yang lambat:
  - Informasi yang terlambat atau tidak akurat memperlambat respons organisasi.
  - Penurunan Motivasi : Karyawan yang merasa tidak terinformasi atau diabaikan mungkin kehilangan semangat kerja.

The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150)This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

5. KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam mendukung keberlangsungan dan efektivitas organisasi DHD Angkatan 45 Surabaya. Melalui perencanaan SDM, MSDM memastikan bahwa organisasi memiliki anggota dengan kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan program serta kegiatan yang dijalankan. Selain itu, dalam aspek rekrutmen dan pengembangan, MSDM bertanggung jawab untuk menarik, mengembangkan, serta mempertahankan individu-individu yang berpotensi agar tetap berkontribusi secara optimal. Tidak kalah penting, MSDM juga mengelola kinerja anggota dengan cara memantau dan memberikan umpan balik secara berkala guna memastikan setiap individu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Saran

Agar organisasi DHD Angkatan 45 Surabaya dapat beroperasi secara optimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perlu mengambil langkah-langkah strategis dalam pengelolaan anggotanya. Pertama, diperlukan perencanaan strategis SDM untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang tersedia sesuai dengan kebutuhan dan arah perkembangan organisasi. Selanjutnya, peningkatan

kompetensi melalui pelatihan rutin menjadi kunci untuk membekali anggota dengan pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman yang mendalam terhadap visi dan misi DHD Angkatan 45. Selain itu, penerapan sistem penghargaan dan motivasi juga penting sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi signifikan para anggota. Dengan demikian, semangat dan loyalitas mereka terhadap organisasi dapat terus terjaga dan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, Warta Dharmawangsa, (51).

Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, Journal Of Management and Creative Business Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96

Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. International Journal Of Criminology and Sociologi, 9, 1418–1425

Djemma, S. A., Muktamar, A., & Faradila, A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia,

Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. Ekonomika 45, 8(1), 1–10

Istanti Enny et al. 2024. Service Design Performance Based On Consumer Preferences, International Journal Of Economics and Management Sciences Vol 1 No. 3 August 2024, Page 142 - 160

Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.

Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17) Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.

Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36

MUISUMBAR. 2021. MUI,Seluruh Ormas dan Lembaga Adat di Sumbar Minus NU Blak-Blakan Tolak SKB 3 Menteri. (https://m.muisumbar.or.id/baca442-mui-seluruh-ormas-dan- lembaga-adat-di-sumbar-minus-nublakblakan-tolak-skb-3-menteri.html).

Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, International Journal of Entrepreneurship and Business

Decelopment, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977

Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatkan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Pertahanan Kabupaten Wajo. Precise Journal of Economic, 1(2), 52- 66.

Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21

Salim Gazali et al. 2024. Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka, Halaman : 1 – 98

Zuhro Diana et al. 2024. Impact Of Measurement Of Service Quality Using The Servqual Method, Digital Innovation : International Journal of Management Vol. 1 No. 3 July 2024, Page 94-114