

PKM Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Edukasi Dalam Membentuk Karakter Generasi Milineal

Suryanti¹, Fiqih Maria Rabiatul Hariroh², Abdy Kurniawan Chairul³, Agus Suwarno⁴

¹²³⁴Universitas Pelita Bangsa

Suriyanti308@gmail.com, fiqihmaria@pelitabangsa.ac.id,
abdy@pelitabangsa.ac.id, agussuwarno@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dilaksanakan dalam rangka membantu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan memberikan edukasi dalam membentuk karakter generasi milineal maka dari itu dilakukan upaya penerapan parenting kepada guru, orang tua, mahasiswa dan anak-anak muda lainnya yang anak menjadi sebuah generasi penerus bangsa. Disebabkan minimnya pembentukan karakter sejak dini banyak terjadi kesenjangan-kesenjangan perilaku di lingkungan sosial sehingga mengakibatkan rendahnya sumber daya manusia pada tiap generasi. Maka dari itu pentingnya manajemen sumber daya manusia dan edukasi parenting dalam membentuk karakter generasi milinial. Kegiatan pengabdian ini bertujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dan memberikan edukasi parenting. Kegiatan pengabdian ini diarahkan kepada para mahasiswa, para guru, orang tua dan anak-anak muda di Kecamatan Setu Kota Bekasi dengan tujuan tercapainya prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dan edukasi dalam membentuk karakter generasi penerus bangsa.

Kata kunci : *Manajemen, SDM, Karakter.*

Abstract

Community Service Activities (PKM) are carried out in order to help improve the quality of human resources and provide education in shaping the character of the millennial generation, therefore efforts are being made to apply parenting to teachers, parents, students and other young people whose children will become the nation's next generation. . Due to the lack of character formation from an early age, there are many behavioral gaps in the social environment, resulting in low human resources in each generation. Therefore, the importance of human resource management and parenting education in shaping the character of the millennial generation. This service activity aims to provide knowledge and skills in human resources and provide parenting education. This service activity is directed at students, teachers, parents and young people in the Setu District, Bekasi City with the aim of achieving the principles of human resource management and education in forming the character of the nation's next generation.

Keywords: *Management, HR, Character.*

PENDAHULUAN

Manajemen pada dasarnya merupakan seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan. Dalam penyelesaian tersebut, terdapat

tiga factor yang terlibat yaitu penggunaan sumber daya organisasi, proses yang bertahap dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan mengimplementasikan, hingga pengendalian dan pengawasan dan seni dalam menyelesaikan pekerjaan. Ernie Trisnawati Sule dan Kern iawan Saefullah, 2006). Para ahli mengemukakan fungsi majamendengan sangat beragam tergantung sudut pandang masing-masing, menurut G.R Terry (dalam Mukminin, 2011) mengenai fungsi manajemen perencanaan dalam perspektif persekolahan meliputi: 1) perencanaan; 2) pengorganisasian; 3) pelaksanaan; 4) pengawasan.

Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar sumber daya manusia (*human resources*), yaitu modal manusia (*human capital*). Di sini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liabilitas (beban). Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sehingga secara menyeluruh, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Thomas Lickona (2004) mendefinisikan pendidikan karakter sebagai upaya yang dirancang secara sengaja untuk memperbaiki karakter para siswa. Pendidikan karakter bertujuan untuk membantu siswa agar mengalami, memperoleh, dan memiliki karakter kuat yang diinginkan diantaranya nilai karakter yang meliputi, religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan tanggung jawab, Feri (2019).

Menurut Wiyani (2013:16) pendidikan karakter merupakan usaha untuk mendidik anak agar anak dapat mengambil keputusan dengan bijak dan mempraktikannya dalam kehidupan sehari-hari sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang positif kepada lingkungannya. Dalam pendidikan karakter, ada tiga gagasan penting yaitu proses transformasi nilai-nilai, ditumbuh kembangkan dalam kepribadian, dan menjadi satu dalam perilaku. Pendidikan karakter adalah salah satu dari kemampuan *soft skill*, yakni proses tuntunan kepada anak didik agar menjadi manusia seutuhnya yang berkarakter dalam dimensi hati, pikir, raga serta rasa dan karsa, (Fitroh 2015).

Menurut Wibowo (2012:65) kerakter adalah cara berfikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Individu yang berkarakter baik adalah individu yang bisa membuat keputusan dan siap bertanggung jawabkan tiap akibat dari keputusan yang ia buat. Sementara pendidikan karakter adalah pendidikan budi pekerti

plus, yaitu yang melibatkan aspek pengetahuan (*cognitive*), perasaan (*feeling*), dan tindakan (*action*). Tanpa ketiga aspek ini, maka pendidikan karakter tidak akan efektif.

METODE

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di salah satu wilayah kabupaten bekasi. Kegiatan ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang terdiri dari:

Tahap 1 : Pemetaan kebutuhan mitra

Tahapan perencanaan ini bertujuan agar pengabdian masyarakat yang diberikan sesuai dengan kebutuhan mitra sehingga kelak hasil dari pengabdian masyarakat dapat benar-benar membawa manfaat bagi mitra. Terdapat tiga tahapan dalam tahapan satu ini yaitu :

1.Observasi

Observasi dilakukan selama 7 hari atau 1 minggu setelah dikemukakan masalah oleh pihak Mitra. Tim pelaksana pengabdian melakukan pengamatan, wawancara dan meminta pendapat dari para guru dan mahasiswa mengenai pola pandang guru dan mahasiswa terhadap PKM Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Edukasi Dalam Membentuk Karakter Generasi Milineal agar kelak pelatihan yang diberikan dalam pengabdian masyarakat dalam berguna bagi mitra.

2.Pengelompokkan Guru dan mahasiswa

Pengelompokkan guru dan mahasiswa dalam membuat pamflet dan brosur dengan judul “PKM Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Edukasi Dalam membentuk Karakter Generasi Milineal ”.

3.Penetapan Pelaksanaan Kegiatan

Penetapan bahwa pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat akan dilakukan pada tanggal 54 April 2024.

Tahap 2 : Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses perubahan pemahaman , sikap dan perilaku dari seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu melalui upaya pengajaran atau pelatihan. Sedangkan pendampingan adalah kegiatan untuk membantu individu atau sekelompok orang untuk memperoleh ketrampilan tertentu. Pada pengabdian ini proses Pendidikan dan pelatihan memiliki aspek indikator yang berbeda sehingga pelaksanaannya dilaksanakan dalam 1 hari dengan tujuan Pendidikan memberikan ketrampilan tertentu sesuai kebutuhan mitra dan orang tua.

Tahap 3 : Evaluasi

Evaluasi adalah kegiatan penilaian keberhasilan pengabdian dan kepuasan yang diperoleh mitra. Mitra diharapkan dapat memperoleh kepuasan dengan menambahkan pengetahuan, ketrampilan baru yang dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh mitra yaitu PKM Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Edukasi Dalam membentuk Karakter Generasi Milineal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemetaan Kebutuhan Mitra

Kegiatan pengabdian ini di laksanakan salah satu wilayah Bekasi yang mana diawali dengan pemetaan kebutuhan dengan melakukan kegiatan observasi yang dilakukan selama dua minggu atau 14 hari oleh ketua dan anggota pengabdian yang berjumlah 3 orang. Kegiatan observasi difokuskan pada orang tua dan mahasiswa serta tenaga pendidik lainnya. pengetahuan dan ketrampilan dalam PKM Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Edukasi Dalam membentuk Karakter Generasi Milineal.

Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud adalah memberikan pemahaman dan pelatihan kepada mitra yaitu tentang: pengetahuan dan ketrampilan dalam memanajemen program pendidikan dan memberikan pelatihan dalam peningkatan pengelola paud. Adapun materi yang diberikan tentang kemampuan mengelola proses belajar mengajar yang baik akan menciptakan situasi yang memungkinkan anak untuk belajar, sehingga merupakan titik awal keberhasilan pengajaran. Siswa dapat belajar dalam suasana wajar, tanpa tekanan dan dalam yang merangsang untuk belajar. Dalam kegiatan belajar mengajar siswa memerlukan suatu yang memungkinkan dia berkomunikasi secara baik, meliputi komunikasi guru-murid, murid-murid, murid-lingkungan, murid-bahan ajar dan murid dengan dirinya sendiri. Perencanaan pembelajaran merupakan langkah awal dalam suatu pembelajaran. Menurut Parkey dan mass (dalam Santrock, 2008) perencanaan merupakan aspek penting untuk menjadi guru yang berkompeten. Perencanaan instruksional adalah pengembangan atau penyusunan strategi sistematis dan tertata untuk merencanakan pembelajaran.

SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang bisa dilihat dalam pengertian secara Mikro dapat dibedakan menjadi 2 kategori. Yang pertama adalah Karyawan Operasional dan Karyawan Manajerial. Yang masing-masing memiliki peranannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. SDM tersebut yang akan mengelola jalannya proses bisnis pada suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga dibutuhkan kinerja yang optimal dari seluruh SDM yang ada dan terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Munculnya kepuasan kerja dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan.

Berkaitan dengan prinsip pendidikan karakter, dalam hal ini sebagaimana menurut Fadlillah & Khorida (2013: 31) prinsip pendidikan karakter yaitu: 1) mempromosikan nilai-nilai dasar etika sebagai basis karakter. 2) mengidentifikasi karakter secara komprehensif supaya mencakup pemikiran, perasaan, dan perilaku. 3) menggunakan pendekatan yang tajam, proaktif, dan efektif untuk membangun karakter. 4) menciptakan komunitas sekolah yang memiliki kepedulian. 5) memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mewujudkan perilaku yang baik. 6) memiliki cakupan terhadap kurikulum yang bermakna dan menantang, yang menghargai semua peserta didik, membangun karakter mereka, dan membantu mereka untuk sukses. 7) mengusahakan tumbuhnya motivasi diri dari para peserta didik. 8) memfungsikan seluruh staf sekolah sebagai komunitas moral yang berbagi tanggung jawab untuk pendidikan karakter dan setia pada nilai dasar yang sama. 9) adanya pembangian kepemimpinan moral dan dukungan luas dalam membangun inisiatif pendidikan karakter. 10) memfungsikan keluarga dan anggota masyarakat sebagai mitra dalam usaha membangun pendidikan karakter.

Adapun prinsip pendidikan karakter menurut Wibowo (2010:66) pendidikan karakter itu memiliki esensi dan makna yang sama dengan pendidikan moral atau pendidikan akhlak, tujuannya yaitu membentuk pribadi anak, supaya menjadi pribadi yang baik, jika dimasyarakat menjadi warga yang baik, dan jika dalam kehidupan bernegara menjadi warga negara yang baik. Secara umum adalah nilai-nilai sosial yang tertentu, yang banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat dan bangsanya.

Jadi dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa, prinsip pendidikan karakter yaitu menjadikan individu yang memiliki nilai-nilai karakter dengan proses yang tiada henti sehingga dengan adanya tujuan pendidikan karakter anak manusia mabadakan yang

benar dan salah dalam mengambil tindakan. Untuk itu perlu adanya pendidikan karakter yang dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan dari pendidikan karakter tersebut.

1) Mandiri

Mandiri adalah sikap yang mampu berfikir dan berbuat untuk dirinya sendiri. Seorang anak yang mandiri biasanya aktif, kreatif, kompeten dan tidak tergantung pada orang lain, dan tampak sopan santun. sikap mandiri mempunyai kecenderungan memecahkan masalah dari pada berkuat dalam kekhawatiran nila terlibat masalah, tidak takut mengambil resiko karena sudah mempertimbangkan baik buruknya, percaya terhadap penilaian sendiri sehingga tidak sedikit-sedikit bertanya atau memita bantuan, dan mempunyai kontrol yang lebih baik terhadap hidupnya, Nuraini (2014).

2) Disiplin

Disiplin adalah pengendalian diri terhadap perilaku dalam berperilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku (bisa berupa tuntutan nilai, norma, dan tata tertib dirumah maupun disekolah). Disiplin anak usia dini pada dasarnya adalah sikap taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku, baik dirumah, sekolah, maupun masyarakat yang dilakukan, Wiyani (2013).

3) Kejujuran.

Kejujuran merupakan salah satu pondasi penting dalam membina hubungan dengan diri sendiri dan orang lain. Kejujuran memerlukan keberanian menunda kesenangan sementara untuk mendapatkan kenikmatan yang abadi. Kejujuran kebiasaan yang sebaiknya dibiasakan, Nuraini (2014).

SIMPULAN

SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang bisa dilihat dalam pengertian secara Mikro dapat dibedakan menjadi 2 kategori. Yang pertama adalah Karyawan Operasional dan Karyawan Manajerial. Yang masing-masing memiliki peranannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. SDM tersebut yang akan mengelola jalannya proses bisnis pada suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga dibutuhkan kinerja yang optimal dari seluruh SDM yang ada dan terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Munculnya kepuasan kerja dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan. Berkaitan dengan prinsip pendidikan karakter, dalam hal ini sebagaimana menurut Fadlillah & Khorida (2013: 31) prinsip pendidikan karakter yaitu: 1) mempromosikan nilai-nilai dasar etika sebagai basis karakter. 2) mengidentifikasi karakter secara kompherensif supaya mencakup pemikiran, perasaan, dan perilaku. 3) menggunakan pendekatan yang tajam, proaktif, dan efektif untuk membangun karakter. 4) menciptakan komunitas sekolah yang memiliki kepedulian. 5) memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mewujudkan perilaku yang baik. 6) memiliki cakupan terhadap kurikulum yang bermakna dan menantang, yang menghargai semua peserta didik, membangun karakter mereka, dan membantu mereka untuk sukses. 7) mengusahakan tumbuhnya motivasi diri dari para peserta didik. 8) memfungsikan seluruh staf sekolah sebagai komunitas moral yang berbagi tanggung jawab untuk pendidikan karakter dan setia pada nilai dasar yang sama. 9) adanya pembangian kepemimpinan moral dan dukungan luas dalam membangun inisiatif pendidikan karakter. 10) memfungsikan

keluarga dan anggota masyarakat sebagai mitra dalam usaha membangun pendidikan karakter.

DAFTAR PUSTAKA

- Nadya Shepti Natyasya dan Roby Awaludin, (2021). *The Effect of Quality of Work Life, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Engagement*. Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM) Vol. 1(2), page 158-165.
- Noerchoidah dan Ratih Indriyani, (2022). Hasil *Work Engagement* dari *Work Life Balance* Peran Mediasi Job Crafting. *Jurnal Manajerial*, Volume 09 Nomor 03.
- Anik Nur Kholifah dan Jul Aidil Fadli, (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Work Life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawn. *Sibatik Journal* Volume 1 No. 12.
- Willianti, (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Kerja. *Jurnal Imiah Bimbingan Konseling Undiksha* Vol. 1.
- Rahmi, A. M., & Chairul, A. K. (2021). Analisis Manajemen Kurikulum PAUD di Taman Kanak-kanak Negeri Pembina Kecamatan Talamau Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2016), 11398–11403. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/3298%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/3298/2830>
- Rahmi, A., & Anggraini, D. (2022). *Pendampingan Peningkatan Pengetahuan Anak Dengan Penyuluhan Prilaku Hidup Bersih dan Sehat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di*. 6(2018), 2491–2496.
- Muhamad Fatih Nasrullah, (2022). Budaya Organisasi, Spiritualitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Keterlekatan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai* Volume 6, Nomor 2.
- Febriko Robianto, Erni Masdupi dan Syahrizal, (2019). *The Effect of Career Development, Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement*". Proceedings Atlantis Press Advances in Economics, Business and Management Research, volume 124, 4th Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2).