

**MEMBANGUN MOTIVASI PENINGKATAN EKONOMI MASYARAKAT  
DESA SUKAMULYA KECAMATAN RUMPIN**

Erlita Kurniawaty\*, N. Lilis Suryani, Eni Puji Astuti

Dosen Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang

Email\* : [wshizakuu@gmail.com](mailto:wshizakuu@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan penyuluhan membangun motivasi peningkatan ekonomi masyarakat Desa Sukamulya Kecamatan Rumpin.

Teknik pendekatan dilakukan dengan metode penyuluhan, seminar dan simulasi secara oral serta tanya jawab.

Hasil kegiatan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan peserta untuk meningkatkan motivasi dan mampu berwirausaha untuk meningkatkan ekonomi keluarga.

**Kata Kunci : Motivasi, Peningkatan Ekonomi**

**PENDAHULUAN**

Pengabdian kepada masyarakat merupakan pelaksanaan pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni budaya langsung pada masyarakat secara kelembagaan melalui metodologi ilmiah sebagai penyebaran Tri Dharma Perguruan Tinggi serta tanggung jawab yang luhur dalam usaha mengembangkan kemampuan masyarakat, sehingga dapat mempercepat laju pertumbuhan tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Kemajuan perekonomian masyarakat desa Sukamulya sebenarnya ada di tangan para pemuda/inya sebagai penerus penggerak perekonomian desa, namun pada kenyataannya dari hasil obsevasi banyak ditemukan para pemuda/i hanya menjadi buruh tambang pasir, pendidikan sampai jenjang tingkat atas masih jarang di temukan, dalam hal ini karang taruna desa seharusnya ikut berperan serta aktif dalam membimbing para pemuda/i desa untuk mempersiapkan masa depan mereka, demi terciptanya tatanan perekonomian keluarga yang lebih baik lagi.

Karang Taruna merupakan wadah pengembangan generasi muda nonpartisan, yang tumbuh atas dasar kesadaran dan rasa tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat khususnya generasi muda di wilayah Desa / Kelurahan atau komunitas sosial sederajat, yang terutama bergerak dibidang kesejahteraan sosial, tetapi dalam hal ini karang taruna desa Sukamulya masih jauh dari harapan dalam peran serta nya membangun dan memotivasi para pemuda/i untuk mendapatkan kehidupan yang lebih layak.

Sasaran kegiatan Pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini adalah dengan mengajak para pemuda/i untuk mengikuti Penyuluhan dengan tema “**Membangun Motivasi Peningkatan Ekonomi Masyarakat Desa Sukamulya Kecamatan Rumpin**”.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana membangun motivasi peningkatan ekonomi masyarakat Desa Sukamulya Kecamatan Rumpin?

## TUJUAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan ini adalah : Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan penyuluhan membangun motivasi peningkatan ekonomi masyarakat Desa Sukamulya Kecamatan Rumpin.

## KEGIATAN

Lokasi dari program in Pengabdian Masyarakat yang akan kami lakukan ini adalah anggota karang taruna Desa Sukamulya Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat. Jumlah peserta pelatihan kurang lebih 20 orang.

Adapun pelaksanaan dari kegiatan adalah sebagai berikut:

|               |                                                                                                                                      |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hari          | : Minggu s/d Selasa                                                                                                                  |
| Tanggal/Bulan | : 22 s/d 24 April 2018                                                                                                               |
| Waktu         | : Pukul 09.00 - 12.00 WIB                                                                                                            |
| Tempat        | : Kantor Desa Sukamulya, Jln. Raya Cicangkal. No. 10.,<br>Desa Sukamulya, Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor,<br>Provinsi Jawa Barat. |

## APLIKASI

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2012:4)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2015:10)

Dari definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai

pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal oleh seseorang.

Secara umum, potensi dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Kemampuan dasar, seperti tingkat intelegensi, kemampuan abstraksi, logika dan daya tangkap.
2. Etos kerja, seperti ketekunan, ketelitian, efisiensi kerja dan daya tahan terhadap tekanan.
3. Kepribadian, yaitu pola menyeluruh semua kemampuan, perbuatan, serta kebiasaan seseorang, baik jasmaniah, rohaniah, emosional maupun sosial yang ditata dalam cara khas di bawah aneka pengaruh luar.

Menurut "Howard Gardner", potensi yang terpenting adalah intelegensi, yaitu sebagai berikut:

1. Intelegensi linguistik, intelegensi yang menggunakan dan mengolah kata-kata, baik lisan maupun tulisan, secara efektif. Intelegensi ini antara lain dimiliki oleh para sastrawan, editor, dan jurnalis.
2. Intelegensi matematis-logis, kemampuan yang lebih berkaitan dengan penggunaan bilangan pada kepekaan pola logika dan perhitungan.
3. Intelegensi ruang, kemampuan yang berkenaan dengan kepekaan mengenal bentuk dan benda secara tepat serta kemampuan menangkap dunia visual secara cepat. Kemampuan ini biasanya dimiliki oleh para arsitek, dekorator dan pemburu.
4. Intelegensi kinestetik-badani, kemampuan menggunakan gerak tubuh untuk mengekspresikan gagasan dan perasaan. Kemampuan ini dimiliki oleh aktor, penari, pemahat, atlet dan ahli bedah.
5. Intelegensi musikal, kemampuan untuk mengembangkan, mengekspresikan dan menikmati bentuk-bentuk musik dan suara. Kemampuan ini terdapat pada pencipta lagu dan penyanyi.
6. Intelegensi interpersonal, kemampuan seseorang untuk mengerti dan menjadi peka terhadap perasaan, motivasi, dan watak temperamen orang lain seperti yang dimiliki oleh seseorang motivator dan fasilitator.
7. Intelegensi intrapersonal, kemampuan seseorang dalam mengenali dirinya sendiri. Kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan berefleksi (merenung) dan keseimbangan diri.
8. Intelegensi naturalis, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan alam

Sementara sebagaimana dijelaskan dalam Kurikulum 2004, kecakapan hidup adalah "Kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mampu memecahkan permasalahan hidup secara wajar dan menjalani kehidupan secara bermartabat tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif mencari serta menemukan solusi, sehingga akhirnya mampu mengatasinya".

Berdasarkan pengertian di atas, kecakapan hidup (life skills) merupakan kecakapan untuk memecahkan masalah secara inovatif dengan menggunakan fakta, konsep, prinsip atau prosedur yang telah dipelajari. Pemecahan masalah tersebut dapat berupa proses maupun produk yang bermanfaat untuk mempertahankan, meningkatkan, atau memperbaharui hidup dan kehidupan siswa.

Kecakapan hidup tersebut diharapkan dapat dicapai melalui berbagai pengalaman belajar siswa. Dari berbagai pengalaman mempelajari berbagai mata pelajaran, diharapkan siswa memperoleh hasil sampingan yang positif berupa upaya memanfaatkan pengetahuan, konsep, prinsip dan prosedur untuk memecahkan masalah baru dalam bentuk kecakapan hidup. Di samping itu, kecakapan hidup tersebut hendaknya diupayakan pencapaiannya dengan mengintegrasikannya pada topik dan pengalaman belajar yang relevan (Depdiknas, 2003).

Dengan demikian, life skills memiliki makna yang lebih luas dari kecakapan kerja tertentu (vocational skills). Life skills lebih tepat diartikan sebagai kecakapan hidup. Pengertian kecakapan hidup di sini, tidak semata-mata berarti memiliki kemampuan tertentu saja, namun ia harus memiliki kompetensi dasar pendukungnya, seperti membaca, menulis, menghitung, merumuskan dan memecahkan masalah, mengelola sumber daya, bekerja dalam tim atau kelompok, terus belajar di tempat bekerja, mempergunakan teknologi, dan lain sebagainya.

Life skills (kecakapan hidup) menunjuk pada berbagai ragam kemampuan seseorang untuk menempuh kehidupan dengan sukses, bahagia dan secara bermartabat di dalam masyarakat. Life skills merupakan kemampuan sepanjang hayat, kepemilikan kemampuan berpikir yang kompleks, kemampuan komunikasi secara efektif, kemampuan membangun kerjasama, melaksanakan peranan sebagai warga negara yang bertanggungjawab, memiliki kesiapan serta kecakapan untuk bekerja, memiliki karakter dan etika untuk terjun ke dunia kerja (Depdiknas, 2003).

Berdasarkan pengertian life skills sebagaimana diuraikan di atas, pendidikan kecakapan hidup dapat difahami sebagai usaha untuk membantu dan membimbing aktualisasi potensi peserta didik untuk mencapai sejumlah kompetensi, baik berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang mengarah pada permasalahan hidup, menjalani kehidupan secara mandiri dan bermartabat, serta proaktif dalam mengatasi masalah.

Pendidikan kecakapan hidup menurut Tim BBE Depdiknas (2002) pendidikan kecakapan hidup (Life Skills Education) merupakan proses pendidikan yang mengarah pada pembekalan kecakapan seseorang, untuk mampu dan berani menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar, tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mencari solusinya, sehingga akhirnya mampu mengatasi problema tersebut.

Penjelasan pasal 26 ayat 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan kecakapan hidup (life skills education) adalah "Pendidikan yang memberikan kecakapan personal, sosial, intelektual dan kecakapan vokasional untuk bekerja atau usaha mandiri".

## A. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motif dan Motivasi merupakan bagian dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengintegrasian. Menurut teori humanitis dalam (Hasibuan, 2005:14), perangsang yang paling dasar dari organisasi manusia tertuju pada perwujudan diri (*self actualization*), usaha keras yang terus menerus untuk mewujudkan potensi yang melekat pada dirinya. Orang yang melakukan perwujudan diri adalah orang yang berpusat pada persoalan (*problem centered*), demokratis, sangat kreatif, mampu mengadakan hubungan interpersonal yang mendalam, memuaskan, dan dapat segera menerima orang lain sebagaimana adanya.



Sumber: Hasibuan (2005:140)

### Konsep Pengintegrasian

Menurut (Hasibuan, 2005:141), Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi dengan baik kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Peran manusia yang tersedia didalam perusahaan merupakan faktor utama untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Untuk menghendaki manusia agar sesuai dengan yang dihendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.

Motivasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:322), Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior.

Menurut Hadari Nawawi (2012:351) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Robbins dalam Edy Sutrisno (2010:117) menyatakan motivasi ialah “Suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Menurut Mangkunegara (2015:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”.

Berdasarkan uraian tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi merupakan unsur penggerak yang mendasari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan didasari oleh bagaimana motivasi yang dimiliki karyawan tersebut untuk bekerja. Jika karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan menjadi baik dan cenderung untuk meningkat.

## 2. Fungsi Motivasi

Motivasi memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Motivasi juga dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sardiman (2010: 85) menjelaskan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, karena motivasi memiliki fungsi seperti:

1. mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan;
2. menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya;
3. menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat lagi bagi tujuan tersebut.”

## 3. Teori – Teori Motivasi

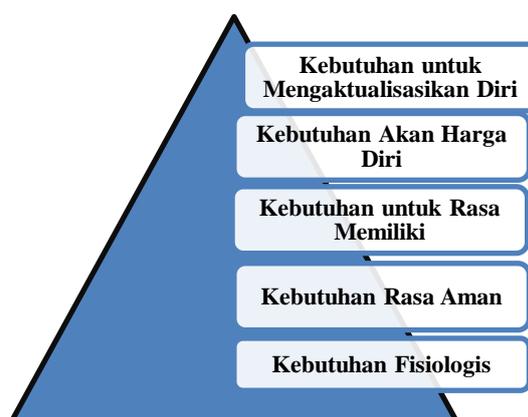
Untuk mengetahui lebih jelas mengenai teori motivasi berikut disajikan beberapa pandangan yang dikemukakan oleh para ahli:

**a. Teori Abraham H. Maslow**

Teori yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow dalam Mangkunegara (2015:94), berisi tentang lima tingkatan atau hirarki kebutuhan dari manusia menurut yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, bertinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide member penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hirarki kebutuhan Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada bagian berikut:



**Hirarki Kebutuhan Maslow**  
Sumber: Mangkunegara (2015:95)

## B. Kewirausahaan

Kewirausahaan berasal dari kata wira dan usaha. Wira berarti pejuang, pahlawan, manusia unggul, teladan, berbudi luhur, gagah berani dan berwatak agung. Usaha adalah perbuatan amal, bekerja, dan berbuat sesuatu. Jadi wirausaha adalah pejuang atau pahlawan yang berbuat sesuatu.

Wirausaha secara historis sudah dikenal sejak diperkenalkan oleh Richard Castillon pada tahun 1755. Di luar negeri, istilah kewirausahaan telah dikenal sejak abad 16, sedangkan di Indonesia baru dikenal pada akhir abad 20. Beberapa istilah wirausaha seperti di Belanda dikenal dengan *ondernemer*, di Jerman dikenal dengan *unternehmer*. Pendidikan kewirausahaan mulai dirintis sejak 1950-an di beberapa negara seperti Eropa, Amerika, dan Kanada. Bahkan sejak 1970-an banyak universitas yang mengajarkan kewirausahaan atau manajemen usaha kecil.

Pada tahun 1980-an, hampir 500 sekolah di Amerika Serikat memberikan pendidikan kewirausahaan. Di Indonesia, kewirausahaan dipelajari baru terbatas pada beberapa sekolah atau perguruan tinggi tertentu saja. Sejalan dengan perkembangan dan tantangan seperti adanya krisis ekonomi, pemahaman kewirausahaan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan di segala lapisan masyarakat kewirausahaan menjadi berkembang.

## STRATEGI

Dari identifikasi tersebut melalui teknik Penyuluhan atau seminar, simulasi, dan pendekatan persuasif peserta di berikan motivasi untuk meningkatkan kekuatan yang ada pada dirinya dan berusaha meminimalisir kekurangan yang ada pada dirinya.

Dengan penyuluhan yang intensif para peserta diberikan pemahaman dalam memulai usaha dari mulai lingkungan sekitar sampai dengan wilayah yang lebih luas.

Dengan berwirausaha yang baik, maka, lambat laun akan meningkatkan perekonomian keluarga.

## PENUTUP

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat oleh lembaga penelitian dan pengembangan 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 para pemuda karang taruna dan pengurus RT/RW Desa Sukamulya Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.

Dengan adanya kegiatan ini menjadikan para pemuda karang taruna dan pengurus RT/RW Desa Sukamulya Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor dapat memahami, mengenal, dan mengembangkan motivasi serta memahami bagaimana konsep wirausaha yang baik dengan penerapan pendidikan karakter. Sehingga mampu meningkatkan perekonomian.

Selama kegiatan berlangsung peserta penyuluhan memberikan tanggapan yang baik, hal ini dapat dilihat dari dukungan mereka dalam setiap kegiatan yang di adakan.

Selain itu harapan kami dengan pengabdian ini dapat membuka wawasan dari para pemuda karang taruna dan pengurus RT/RW Desa Sukamulya Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor, sehingga dapat membantu dan meningkatkan tingkat kehidupan dan kesejahteraan mereka pada masa yang akan datang.

## DAFTAR REFERENSI

Handoko.(2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.BPFE. Jogjakarta.

Hasibuan.(2015).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Remaja Rosda Karya. Bandung.

Simamora.(2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.STIE YKPN .Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta

<https://id.wikipedia.org/wiki/Kewirausahaan>

[https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan\\_karakter](https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan_karakter)

[https://id.wikipedia.org/wiki/Sukamulya,\\_Rumpin,\\_Bogor](https://id.wikipedia.org/wiki/Sukamulya,_Rumpin,_Bogor)

[https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar\\_kecamatan\\_dan\\_kelurahan\\_di\\_Kabupaten\\_Bogor](https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_kecamatan_dan_kelurahan_di_Kabupaten_Bogor)

<http://bogorkab.go.id/index.php/page/detail/6/lambang-kabupaten-bogor#>.  
WuGxcv-LIU

## DOKUMENTASI FOTO KEGIATAN

