

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN BERBASIS KARAKTER PADA MEDIA INFO SUMBAR PADANG

^{1*}Irdam, ²Dodi Suryadi

Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang, Sumatra Barat, Indonesia

Email : ^{1*}irdam@upiypk.ac.id, ²dodisuryadi@upiypk.ac.id

Manuskrip: Agustus-2023; Ditinjau: Agustus -2023; Diterima: September -2023; Online: Januari -
2024; Diterbitkan: Januari-2024

ABSTRAK

Dalam mencapai misi dan tujuan organisasi, pencapaian kinerja tinggi tidak dapat dicapai tanpa dukungan dari SDM yang unggul. Kualitas SDM menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan, dan salah satu indikatornya adalah melalui evaluasi kinerja karyawan. Ada banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah peningkatan kinerja dengan berbasis karakter. Karakter merupakan sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang. Setiap perusahaan membutuhkan adanya penerapan karakter yang maksimal, salah satu contohnya yaitu dari Media Info Sumbar. Media info sumbar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyalur informasi secara digital. Penyampaian informasi yang dilakukan oleh Media Info Sumbar hampir melalui semua media sosial yang ada. Seperti penggunaan instagram, facebook, twitter (X), web dan lainnya. Ada respon yang baik maupun respon yang buruk. Untuk itu, perlunya ada kesabaran dalam menghadapi dari segala respon yang ada. Dengan adanya penyuluhan untuk kinerja berbasis karakter, terdapatnya harapan mampu memberikan nilai-nilai religius seperti berlaku sabar, jujur, bertanggung jawab dan lainnya, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik.

Kata Kunci: Kinerja, Karyawan, Pendidikan Karakter

PENDAHULUAN

Persaingan di sektor industri pada era globalisasi terus berkembang dan mengalami kemajuan. Setiap perusahaan yang beroperasi di bidang industri, komersial, dan jasa harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif guna mencapai tujuan perusahaan serta bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Karyawan, sebagai elemen SDM suatu perusahaan, tidak hanya membutuhkan kesejahteraan materi, melainkan juga perkuatan pada nilai-nilai spiritual sebagai strategi utama dalam pengelolaan bisnis. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya tuntutan kinerja yang diberikan kepada karyawan. Dalam mencapai misi dan tujuan organisasi, pencapaian kinerja tinggi tidak dapat dicapai tanpa dukungan dari SDM yang unggul (Fortuna, 2020). Setiap perusahaan dipengaruhi oleh kontribusi individu berbakat yang mampu memberikan kontribusi maksimal

dalam menjalankan operasional bisnis. Kualitas SDM menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan, dan salah satu indikatornya adalah melalui evaluasi kinerja karyawan.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (RINI & HAZIZMA, 2013). Dalam menjalankan tugasnya, perusahaan menuntut kinerja yang maksimal dari karyawannya. Berkaitan dengan kinerja karyawan, disadari bahwa konsep pengukuran kinerja merupakan hal yang kompleks (Siti Nur Aisah, 2020). Kinerja pada dasarnya mencakup tindakan atau ketiadaan tindakan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja adalah multi dimensional antara *task performance* dan *contextual performance*. *Task Performance* adalah unjuk kerja dari suatu pekerjaan sementara *contextual performance* berkaitan situasi baik lingkungan maupun personal yang dihadapi (Nugroho et al., 2021)

Kinerja karyawan mencakup berbagai faktor yang memengaruhi sejauh mana mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, seperti jumlah dan kualitas output, waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan output, kehadiran di tempat kerja, serta sikap kerja yang kooperatif (Supatmi et al., 2012). Faktor lainnya yaitu dalam diri sendiri, seperti pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya (Lestary & Chaniago, 2018). Konsep pengukuran kinerja adalah ukuran kemampuan karyawan untuk melaksanakan kekuasaannya. Ada banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah peningkatan kinerja dengan berbasis karakter. (Saifurrohman, 2014) mendefinisikan karakter sebagai cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun negara.

Karakter merupakan sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang (Herwina, 2018). Berbasis karakter mengacu pada penilaian kinerja karyawan berdasarkan karakteristik pribadi karyawan, seperti kejujuran, kemampuan belajar, keterampilan interpersonal, semangat tim, dan kualitas kepemimpinan. Metode evaluasi ini bertujuan untuk mengukur kinerja seorang karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor non teknis yang berperan penting dalam kesuksesan mereka di tempat kerja.

Pendidikan karakter memiliki implikasi yang signifikan dalam dunia kerja saat ini. Bukan hanya kemampuan teknis atau keahlian tertentu yang menjadi fokus utama, tetapi juga nilai-nilai karakter yang diaplikasikan dalam lingkungan kerja. Nilai-nilai seperti integritas, kepemimpinan, kerja tim, komunikasi yang efektif, empati, dan tanggung jawab sosial menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Perusahaan dan organisasi kini semakin sadar akan pentingnya memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki moralitas yang kuat. Karyawan dengan karakter yang baik cenderung memiliki keterampilan interpersonal yang lebih baik, mampu bekerja dalam tim dengan efektif, serta memiliki kemampuan untuk menangani konflik dengan lebih baik.

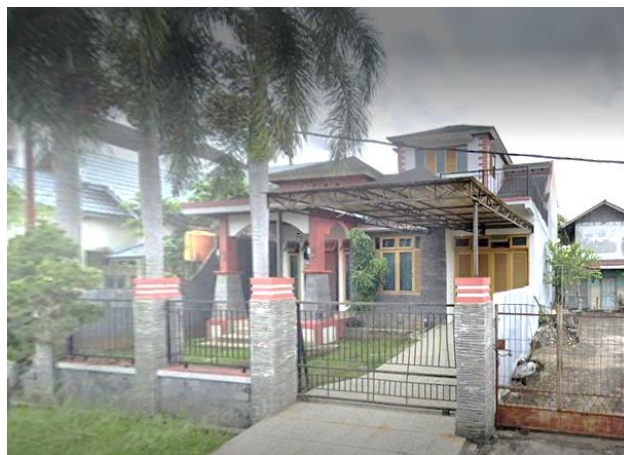
Pendidikan karakter memainkan peran penting dalam membentuk individu yang memiliki etika kerja yang tinggi. Mereka cenderung memiliki tanggung jawab yang kuat terhadap tugas dan proyek yang diberikan kepada mereka. Kejujuran dan integritas dalam melakukan pekerjaan juga menjadi nilai yang dijunjung tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan adil. Selain itu, kemampuan untuk beradaptasi, belajar dari kegagalan, dan memiliki ketahanan mental juga merupakan hasil dari pendidikan karakter yang kuat. Dalam dunia kerja yang terus berubah, karyawan dengan karakter yang kokoh memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tetap produktif di tengah tantangan. Pendidikan karakter juga menciptakan pemimpin yang tangguh dan inspiratif dalam dunia kerja. Pemimpin yang memiliki integritas, empati, dan keberanian untuk mengambil keputusan sulit cenderung mampu memotivasi timnya, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif.

Dalam keseluruhan, pendidikan karakter memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk individu yang tidak hanya sukses secara profesional, tetapi juga memiliki dampak positif dalam lingkungan kerja. Karyawan yang membawa nilai-nilai karakter yang kuat tidak hanya menjadi aset bagi perusahaan, tetapi juga menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja dan generasi berikutnya. Oleh karena itu, integrasi pendidikan karakter dalam pendidikan formal dan informal menjadi esensial dalam mempersiapkan individu untuk sukses dalam dunia kerja yang terus berubah.

Pembentukan karakter pada setiap individu tidak terjadi secara instan, melainkan memerlukan kebiasaan yang diterapkan secara berkelanjutan dan seimbang, agar mencapai bentuk dan kekuatan yang diinginkan dan ideal (Nurjanah et al., 2018). Membangun dan memperkuat nilai-nilai karakter merupakan tugas yang tidak dapat terjadi secara cepat atau melalui rangsangan instan. Sebaliknya, pembentukan karakter memerlukan waktu yang lama dan membutuhkan proses yang saling terkait dan bersinergi (Marhamah et al., 2023).

Peningkatan kinerja berbasis karakter cukup penting dilakukan oleh setiap perusahaan. Tujuannya untuk memiliki nilai-nilai spritual agar karyawan tadi bisa mengeluarkan potensinya secara maksimal. Dengan karakter yang sehat, maka pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik dan dengan cara yang baik pula. Banyak nilai-nilai religius yang bisa dikembangkan, seperti contohnya berlaku jujur bertanggung jawab, menegakkan disiplin dan karkater lainnya.

Setiap perusahaan membutuhkan adanya penerapan karakter yang maksimal, salah satu contohnya yaitu dari Media Info Sumbar. Media info sumbar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyalur informasi secara digital baik nasional maupun internasional. Dalam penyaluran informasi yang ada, tentu harus menyampaikan informasi yang seharusnya secara jujur dan sebagaimana mestinya, apa lagi dalam penggunaan media sosial di era digitalisasi ini. Terlebih lagi dikarenakan media sosial merupakan wadah pola komunikasi masyarakat yang interaktif (Azmi et al., 2021).



Gambar 1. Kantor Media Info Sumbar Padang

Penyampaian informasi yang dilakukan oleh Media Info Sumbar hampir melalui semua media sosial yang ada. Seperti penggunaan instagram, facebook, twitter (X), web dan lainnya. Tentu didalam penyampaian informasi, harus berdasarkan fakta dan kebenaran yang ada. Penyampaian informasi harus secara jujur dan akuntabel tanpa ada informasi yang dilebih-lebihkan. Ketika informasi disampaikan, pasti akan mendapatkan berbagai macam respon yang ada dari kalangan masyarakat luas. Ada respon yang baik maupun respon yang buruk. Untuk itu, perlunya ada kesabaran dalam menghadapi dari segala respon yang ada.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi mitra Media Info Sumba, yaitu banyaknya respon dan komentar yang didapatkan dari masyarakat luas disaat penyampaian informasi yang tergolong lambat. Pada kenyataannya, perlu adanya pengujian terkait informasi yang didapatkan sebelum informasi tersebut disalurkan kepada masyarakat luas oleh Media Info Sumbar. Selain itu, ketika Media Info Sumbar melakukan penyebaran informasi mengenai salah satu paslon pada saat pemilihan Gubernur beberapa waktu lalu terkait visi dan misi, Media Info Sumbar mendapatkan komentar negatif terkait hal tersebut. Masyarakat memberikan pandangan bahwa Media Info Sumbar melakukan keberpihakan pada salah satu paslon yang ada. Kenyataannya, penyampaian informasi mengenai paslon tersebut dilakukan secara bertahap sesuai dengan rencana penyebaran informasi yang telah dibuat.

Untuk itu, perlu adanya dilakukan penyuluhan bagaimana meningkatkan kinerja dengan berbasis karakter dengan harapan mampu memberikan nilai-nilai religius seperti berlaku sabar, jujur, bertanggung jawab dan lainnya, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik.

METODE

Metode yang digunakan dalam pengabdian ini meliputi beberapa tahap, yaitu identifikasi kebutuhan dan masalah dalam dunia kerja, penyusunan materi optimalisasi kinerja karyawan dengan pendekatan berbasis karakter, serta pelaksanaan sesi penyuluhan dan tanya jawab secara interaktif. Dalam penyuluhan pada media Info Sumbar diberikan pemahaman tentang bagaimana meningkatkan

kinerja dengan pendekatan berbasis karakter. Adapun tahapan dalam pelaksanaan pengabdian ini adalah sebagai berikut:

1. Persiapan

Kegiatan persiapan ini mencakup beberapa prosedur:

a. Menyiapkan materi

Tahap ini melibatkan penyusunan dan persiapan materi yang akan disampaikan kepada peserta.

b. Survei lokasi

Langkah ini melibatkan peninjauan lokasi pelaksanaan program. Tujuannya adalah untuk memahami kondisi tempat, fasilitas yang tersedia, serta untuk merencanakan tata letak dan logistik yang diperlukan selama kegiatan.

c. Mengurus surat-surat perizinan

Proses ini melibatkan pengurusan dokumen izin yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan di lokasi tertentu. Dalam tahap ini, perlu dibuat proposal yang menjelaskan tujuan, metode, dan manfaat program pengabdian kepada masyarakat. Setelah proposal disiapkan, perlu dilakukan proses persetujuan dari pihak-pihak terkait, termasuk mitra atau lembaga yang terlibat dalam program.

d. Membuat proposal dan proses persetujuan lokasi Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM).

2. FGD

Setelah memaksimalkan persiapan, FGD kemudian menjadi agenda selanjutnya. Ada beberapa tahap yang dilakukan:

a. Menyiapkan acara dengan mitra. Tahap ini melibatkan berkoordinasi dengan mitra atau pihak yang bekerja sama dalam program. Persiapan acara meliputi menentukan agenda, jadwal, dan format FGD

b. Memastikan semua alat-alat siap dibawa ke lokasi. Sebelum FGD dimulai, perlu memastikan bahwa semua peralatan yang diperlukan, seperti perangkat presentasi, bahan-bahan cetak, plakat dan alat lainnya yang dirasa perlu.

c. Memastikan semua kebutuhan acara seperti transportasi, sertifikat dan spanduk.

3. Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan ini berkaitan dengan pelaksanaan PKM dengan waktu yang telah terjadwal pada Media Info Sumbar Padang. Adapun rencana rangkaian kegiatan pelaksanaan yaitu; acara pembukaan, kata sambutan, penyampaian materi dan penutupan.

4. Evaluasi

Kegiatan ini bagian penting untuk menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk perbaikan secara terus menerus dimasa mendatang, sehubungan dengan capaian atau keterbatasan yang masih ada pada saat pelaksanaan PKM. Adapun sasaran untuk PKM ini adalah semua karyawan yang ada di Media Info Sumbar Padang. Dalam penerapannya, pendekatan berbasis karakter ini diharapkan membantu para peserta untuk bisa meningkatkan kinerja

karyawan sehingga bisa maksimal dalam bekerja. Keterlibatan dalam program pengabdian ini dianggap penting, karena bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja serta kinerja karyawan pada media info sumbar padang.

Adapun partisipasi mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat dibagi menjadi tiga bagian yang berbeda :

- a. Mitra turut serta dalam memberikan pandangan dan pendapat terkait peningkatan kinerja berbasis karakter.
- b. Mereka terlibat aktif dalam pelaksanaan program pengabdian tersebut.
- c. Terdapat kerjasama dalam menyebarkan informasi untuk mendukung kesuksesan PKM tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Persiapan

Dalam pelaksanaan kegiatan, langkah-langkah persiapan menjadi bagian atau tahapan yang penting, yang tidak boleh diabaikan. Tim bertanggung jawab atas pengabdian kepada masyarakat, melakukan upaya untuk merencanakan kegiatan yang akan dijalankan. Ada kesepakatan mengenai waktu dan lokasi pelaksanaan kegiatan yang diatur melalui perjanjian. Jadwal pelaksanaan PKM juga disepakati sesuai dengan tanggal yang telah disetujui oleh tim PKM dengan mitra program. Selama tahap persiapan ini, juga terjadi kolaborasi dalam menangani isu-isu yang dihadapi oleh mitra dan upaya bersama dalam merumuskan solusi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh Media Info Sumbar Padang.

2. Pelaksanaan

Kegiatan PKM dimulai dengan acara pembukaan, arahan umum, kata sambutan, penjelasan mengenai jalannya pelatihan, dan penyampaian hal lainnya yang dirasa perlu. Pada kesempatan ini, acara pembukaan dilaksanakan dalam suasana santai yang dihadiri oleh tim dan peserta PKM. Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat ini, tim Media Info Sumbar menunjukkan animo yang tinggi untuk mengikuti kegiatan ini. Hal ini disebabkan oleh kesadaran mitra bahwa kegiatan ini memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.



Gambar 2. Pelaksanaan Kegiatan

Hasil dari pengabdian ini menunjukkan bahwa sosialisasi terkait peningkatan kinerja karyawan berbasis karakter memberikan dampak positif pada Media Info Sumbar di Padang. Berikut adalah beberapa hasil dan pembahasan yang diperoleh dari kegiatan pengabdian yang telah dilakukan :

- a. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman : Para karyawan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terkait bagaimana meningkatkan kinerja berbasis karakter agar kualitas kerja semakin baik. Adapun karakter yang disampaikan berkaitan dengan nilai-nilai 12 Prinsip UPI YPTK Padang, seperti Menyayangi Sesama, Berlaku Jujur, Bertanggung Jawab, Berkolaborasi dan Bersatu serta Berlaku Sabar.
- b. Pengevaluasian/penilaian kinerja : Sertakan aspek karakter dalam proses penilaian kinerja. Evaluasi dapat mencakup kompetensi seperti etika kerja, integritas, kerja sama tim, dan tanggung jawab.
- c. Komunikasi terbuka : Bangun budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka dan jujur. Komunikasi yang efektif membantu mendorong pemahaman yang lebih baik antara rekan kerja, atasan, dan bawahan. Ini mengurangi risiko kesalahpahaman dan memastikan bahwa semua orang memiliki informasi yang benar dan lengkap.
- d. Diskusi : Melakukan sesi tanya jawab sekaligus diskusi terkait masalah-masalah atau kendala yang dialami oleh setiap karyawan. Adapun beberapa permasalahan yang terjadi yaitu adanya komunikasi yang tidak lancar, tekanan kerja dan lainnya.



Gambar 3. Foto Bersama

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, N. A., Fathani, A. T., Sadayi, D. P., Fitriani, I., & Adiyaksa, M. R. (2021). Social Media Network Analysis (SNA): Identifikasi Komunikasi dan Penyebaran Informasi Melalui Media Sosial Twitter. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 5(4), 1422. <https://doi.org/10.30865/mib.v5i4.3257>
- Fortuna, E. B. (2020). Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Edupsycouns Journal*, 2(1), 14–18.
- Herwina, I. dan. (2018). PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER PERSPEKTIF ISLAM DALAM ERA MILLENNIAL IR. 4.0. *PROSIDING Seminar Nasional Pendidikan Era Revolusi*, 21–42.

- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Marhamah, M., Lutfhi, A., Nahuda, N., & Rasyid, M. H. (2023). Penyuluhan Edukatif “ Penguatan Nilai Karakter Bagi Pembentukan Kepribadian Di Pondok Pesantren Tahfidz Mazro’atul Lughoh Pare Kediri Jawa Timur.” *Jurnal PkM (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 6(5), 516. <https://doi.org/10.30998/jurnalpkm.v6i5.19536>
- Nugroho, M., & Pamungkas Putro, B. D. (2021). Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 1–16. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5147>
- Nurjanah, N., Miranti, I., & Dwiastuty, N. (2018). Pendidikan Karakter dalam Kearifan Lokal Masyarakat Cisarua. *Jurnal PkM Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(01), 32. <https://doi.org/10.30998/jurnalpkm.v1i01.2358>
- RINI, R., & HAZIZMA, L. (2013). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kemahiran Diri dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 11(3), 233–244.
- Saifurrohman. (2014). Pendidikan berbasis karakter. *Jurnal Tarbawi*, II(2), 47.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.